

Clap de fin pour le TPS 3 avril 2023

Alors qu'une réforme des retraites aura de forts impacts dans les entreprises, Orange vient de fermer les vannes du dispositif TPS (Temps Partiel Senior).

À la demande des élus du CSE, la Direction nous a présenté la photographie TPS sur notre périmètre.

Quelles conséquences de tous ces départs ? Petit tour d'horizon.

Accélération des départs dans la dernière ligne droite

Le dispositif TPS s'est clôturé le 31 décembre 2022, il a enregistré une forte accélération jusqu'aux tous derniers jours de 2022. Cette précipitation est à imputer non seulement à la réforme des retraites, mais aussi aux fuites dans la presse qui n'auguraient rien de positif sur le plan stratégique d'Orange « Lead the Future ».

Orange Innovation perd 13% de ses effectifs

Orange Innovation victime du succès du TPS !

Le nombre de signatures TPS dépasse largement les prévisions (qui étaient d'environ 300) :

Sur un effectif de 3 766 salariés, on compte 489 signatures, tous dispositifs confondus (y compris TPS H et des reliquats de TPS 2018), avec des départs sur 2022 et 2023.

Un fort taux d'adhésion : 65% sur les 748 salariés éligibles.

Des démissions en cascade, autre source de baisse d'effectifs

Outre les départs TPS, Orange Innovation fait face à un nombre inattendu de démissions :

- **42 en 2022** contre 15 l'année précédente.
- 7 postes 2022 sont encore ouverts faute d'avoir trouvé preneur.

- Mêmes constats de la RH dans toutes les divisions, métiers de l'IT, du réseau et de la data : « Le marché du travail est tendu, des étudiants acceptent le poste puis ne signent pas leur contrat. Nous devons parfois recruter hors France ».

Conséquences sur les équipes et les activités

Sans dispositif TPS, ces départs auraient dû se concrétiser en 2028. La Direction tente de réagir à cette situation critique :

- Elle a lancé un chantier sur l'activité en lien avec les contraintes budgétaires et les attentes des pays. Il occupera l'année 2023 : « Nous n'avons pas identifié que ce bilan matriciel serait de grande ampleur ».
- Devant la pénurie de candidats, **les postes en recrutement externe seront ouverts sur tous les sites** « quitte à ce que l'activité n'y soit pas déjà présente ».
- Une réflexion doit être menée sur tout le périmètre France car certains sites atteignent des tailles critiques (< 40 salariés) : « Il est nécessaire d'y maintenir une émulation, la présence de managers » dicit la DRH

Conséquences sur les sites

La CFDT demande à aborder l'organisation des petits sites (Marseille, Pessac, Lyon, Montpellier) en CSSCT où des travaux liminaires ont déjà permis de lever l'inquiétude de salariés. Les propos de la Direction se veulent rassurants (« pas de surcharge d'activité sur les équipes en place ») mais nous savons que les effets collatéraux se feront sentir dans les semaines à venir car certains collègues sont partis précipitamment, entraînant des ruptures dans la transmission des informations et des connaissances.

retraite