

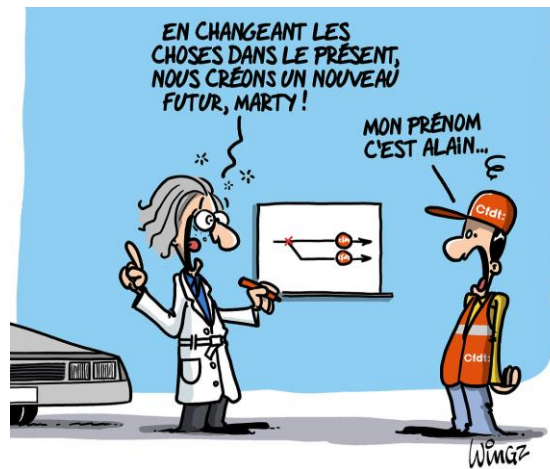


COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
GROUPE ORANGE

# INTERGENERATIONNEL ET GPEC

## S'engager pour votre avenir

Une nouvelle fois, la **CFDT** a été force de proposition dans deux négociations pour obtenir un outil prévisionnel efficient des emplois et compétences, ainsi qu'un équilibre entre recrutements, accueil d'alternants ou stagiaires, transfert des savoirs et dispositifs de fin de carrières. La **CFDT** s'est battue pour obtenir de la visibilité, de la transparence et de la cohérence sur tous ces sujets. La **CFDT** refuse d'obérer l'avenir et s'est engagée, par sa signature, à sécuriser l'avenir des collègues présents dans l'entreprise et garantir un volume de recrutements a minima pour remplacer les départs.



**RAPPEL :** Durant plusieurs semaines de blocage de la part de la direction, la **CFDT** n'avait eu de cesse de réclamer des éléments chiffrés a minima jusqu'en 2021, et même au-delà, ce qui semblait poser difficulté car le plan stratégique actuel, lui, se terminera en 2020. Pour la **CFDT**, impossible néanmoins de donner un chèque en blanc concernant les départs sans avoir des garanties sur les recrutements à venir sur cette même période 2019-2021.

**Grâce à l'insistance de la CFDT, une visibilité jusqu'en 2021 est finalement obtenue... avec des engagements d'un nombre de recrutements en hausse !**

- Un total de **6 800 recrutements minimum** pendant la durée de l'accord **2019-2021**. Soit mieux que le chiffre de 6 000, inscrit dans le précédent accord 2016-2018.
- Un nombre d'alternants fixé à minima à 5 % de l'effectif global CDI du groupe en France soit **4 000 alternants** présents au sein des équipes en moyenne sur 3 ans. A l'issue de leur formation au sein du Groupe, **2 000 alternants ou stagiaires seront recrutés en CDI** durant ces 3 années.
- **2400 stagiaires** seront accueillis par an (stages de durée supérieure ou égale à 3 mois)

### Alternance (dont les tuteurs) et stages :

Les modalités de l'ancien accord concernant l'intégration des alternants et stagiaires, mais aussi les conditions de vie dans notre entreprise pendant la durée de leur contrat, sont reconduites.

- La **CFDT** a obtenu également que les **contraintes horaires des alternants** soient proratisées par rapport à leurs temps de présence effectif !
- Les **primes des tuteurs** non cadre ont été revalorisées à hauteur de 400 €/an pour un apprenti et 550 €/an pour 2 apprentis.

L'accord **intergénérationnel** prévoyant notamment le volume de recrutements et les dispositifs de fin de carrière a finalement été signé par la **CFDT**, la **CGT** et **FO**. Ces signataires vous permettront de bénéficier de toutes ses dispositions. Vous pouvez le retrouver en intégralité sur [anoo](http://anoo.fr).

Le projet d'accord **GPEC** n'a quant à lui été signé que par la **CFDT** : c'est pourtant un outil méthodologique indispensable pour identifier et mesurer les déséquilibres puis réclamer des effectifs pour les services dans lesquels la surcharge de travail est une réalité.

**Obtenu par les signataires**

**Obtenu par les signataires**

Retrouvez ce tract et nos informations **CFDT** sur [Intr@noo](https://twitter.com/Intr@noo) / [Espace syndicats](https://www.facebook.com/EspaceSyndicats)

Et sur Internet:

- <http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>
- <http://www.facebook.com/cfdt.orange>
- [http://twitter.com/CFDT\\_Orange](http://twitter.com/CFDT_Orange)



## Aménagement des fins de carrières

La **CFDT** a obtenu la reconduction du TPS3 et du Temps Partiel Aidé (TPA). La direction a refusé toute possibilité de TPS 4 ou 5 ans durant cette négociation.

**Obtenu par les signataires**



Cet accord a été enrichi de nombreuses dispositions spécifiques autorisant rachat de trimestres, ou surcote pour tenir comptes de la plupart des situations personnelles (temps partiel, poly pensionnés, parentalité, etc...). N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos militants CFDT.

Formule TPS	Rémunération	Temps de travail	Durée dans le dispositif	Dont temps libéré	Cotisation retraite
TPS 65 %	65%	50%	18 à 36 mois	24 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	100%
TPS 75 %	75%	50%	18 à 36 mois	12 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	
TPS 80 %	80%	50%	18 à 24 mois	Pas de temps libéré	
<i>Uniquement en mécénat de compétences</i>					

### « Suis-je concerné par le TPS? »

Le nouvel accord s'appliquera pour les collègues pouvant et désirant faire valoir leurs droits à pension et **partir en retraite entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025**. Pour cela, vous devez vérifier votre nombre de trimestres restant à accomplir. Il est fonction de votre année de naissance, mais aussi du déroulement de votre carrière (ex : carrière longue, absence liée à la parentalité, études supérieures, disponibilités) etc...

Un seuil minimal de rémunération a été fixé pour les salariés en TPS :

-  1 796 euros bruts mensuels pour les non cadres,
-  2 503 euros bruts mensuels pour les cadres.

En parallèle, la **CFDT** avait négocié activement la méthodologie de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (**GPEC**). Sa principale ambition était d'obtenir un outil de mesure amélioré avec une granularité suffisante pour accompagner les salariés dans leur parcours professionnel. Complément indispensable à l'accord intergénérationnel, elle permettait aussi de vérifier si les engagements de l'entreprise en termes d'embauches et d'évolution professionnelle sont correctement mis en œuvre et répartis sur le territoire : il en va de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise Orange. **Et sans thermomètre GPEC, impossible en effet de prendre la température de l'emploi et de la charge de travail dans les services ! Enjeu pourtant majeur des 3 ans à venir pour le Groupe.**

La **CFDT** a constaté la prise en compte de ses demandes concernant la recherche d'un meilleur équilibre entre la région IDF et le reste des territoires, notamment par l'implantation de nouvelles activités et effectifs en back-office dans le cas de fermeture d'activités dites « adhérentes au territoire ». L'entreprise avait également pris en compte la demande **CFDT** de porter attention aux sites de moins de 100 personnes afin d'éviter l'isolement des salariés.

Aujourd'hui plus que jamais, la **CFDT** souhaitait au travers de l'accord GPEC un renforcement des engagements sur la formation des salariés, outil de sécurisation du parcours professionnel au sein d'Orange.

**Malheureusement, sans suffisamment de signataires du projet accord GPEC, rien ne contraint plus aujourd'hui l'entreprise à respecter les engagements écrits dans le texte. Pour la CFDT, cette situation est dommageable pour l'avenir des collègues présents partout sur le territoire sur le Groupe en France.**

