

## La CGT ne signe pas un accord discriminatoire !

**Dans un contexte anxiogène de pandémie et d'accélération des projets de restructuration, la CGT ne cautionne pas cet accord intergénérationnel\* 2022.**  
\*signé par la CFDT, FO et SUD

Il consiste essentiellement à accélérer le dégraissage massif des effectifs avec des mesures d'accompagnement discriminatoires et moins-disantes. D'une part, il fait supporter les conséquences et les risques psychosociaux sur les salariés restants, de l'autre, il propose un nombre de recrutements externes très insuffisant et dédiés à 80% aux filiales.

Depuis 2009, la CGT négocie des accords intergénérationnels à Orange. Pour la première fois, cet accord est discriminant.

### Vigilance pour les Fonctionnaires !

Attention, avant de vous décider à entrer dans le dispositif, vérifiez bien votre nombre de trimestres servant au calcul de votre retraite et le nombre de trimestres servant à votre départ en retraite.

Le temps partiel induit par le TPS entraînera une baisse du montant de votre pension. Elle peut être compensée pour seulement 4 trimestres. Pour les autres trimestres manquants l'entreprise propose une prime loin de compenser la perte.

Avant de prendre votre décision faites calculer par l'entreprise le montant de votre pension sans TPS et le montant de votre pension si vous prenez un TPS.

N'oubliez pas : Les primes sont soumises à cotisations !

### Il contribue à diviser les salariés :

- Parce qu'il ne permet pas à tous d'avoir les mêmes choix ;
- Parce que les durées **du temps de travail et du temps libéré deviennent différentes** en fonction du poste occupé avec l'objectif de supprimer des emplois dans les fonctions supports et centrales (RH, managers, fonctions transverses, immobiliers, finances ...) ;
- Parce que **les rémunérations du temps de travail et du temps libéré deviennent différentes** et insuffisantes ;
- Parce que le **TPS mécénat ne sera plus rémunéré à 80%** ;
- Parce que **l'indemnisation est différente entre les salariés de droits privés et les fonctionnaires**. La baisse du montant de la pension pour les fonctionnaires ne sera pas suffisamment compensée par l'indemnité compensatoire ;
- Parce que **les 8 000 recrutements annoncés sur 3 ans sont insuffisants**. Ils ne combleront pas la baisse de l'effectif Orange SA de 15 381 personnes depuis 2019 soit une baisse de -17,7% ;
- Parce que sur ces 8 000 embauches, **80% des recrutements (soit 6 400) sont affectés dans les filiales** alors que la quasi-totalité des départs concernera la maison mère ;
- Parce que le **non-remplacement de tous les salariés sur le départ** va générer une dégradation des conditions de travail et une surcharge d'activité pour les salariés qui restent et qui sont souvent déjà en souffrance ;
- Parce que la **direction veut aller vite** en laissant aux salariés un an pour se décider à entrer dans le dispositif, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 1<sup>er</sup> janvier 2023. La CGT redoute le retour aux pressions pour que les salariés ciblés intègrent le dispositif ;
- Parce que la **direction refuse de transformer les 3 500 contrats d'alternants en CDI à terme**.

Tableau synthétique présentant le dispositif « TPS 2022 » : années de retraite 2025, 2026, 2027

Personnels éligibles	Durée dans le dispositif	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
Fonctions centrales et de support	18 à 60 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	12 mois à 50%*	48 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	Sur une base 100%
Fonctions opérationnelles et de production	18 à 60 mois	1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	24 mois à 50%*	36 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	
salaire mini. garanti au titre de la rémunération : NC : 2000€ et CAD : 2787€ bruts / mois**						
+ rachats de trimestres : participation à hauteur de 50%						
+ clause de sauvegarde pour les salariés en cas de survenance d'une réforme des retraites						

(\*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata (\*\*) revalorisé tous les ans

La CGT a exigé et continuera d'exiger à vos côtés:

- Un TPS 3 ans et 5 ans rémunéré à 75 % minimum ainsi qu'un TPS mécénat rémunéré à 80%
- Pour un départ une embauche à minima
- Une indemnité financière compensant à 100% la perte de pension de retraite des fonctionnaires
- L'arrêt du démantèlement de l'entreprise et la ré-internalisation des activités et des emplois associés
- L'arrêt du plan d'économie « Scale Up » qui s'appuie essentiellement sur la baisse de masse salariale (500 m€)
- Un plan de recrutements ambitieux et le remplacement de chaque départ par au moins une embauche
- La réduction du temps de travail à 32h qui fait suite aux gains de productivité dus, entre autres, à la digitalisation
- Une meilleure répartition des richesses produites par les personnels dans les salaires, l'emploi et l'amélioration des conditions de travail
- Un plan d'urgence pour la recherche et développement qui garantira la pérennité de l'entreprise et permettra de découvrir des leviers de croissance au lieu d'enchaîner des plans d'économie basés sur les suppressions d'emploi
- L'arrêt du versement des dividendes qui fragilisent l'entreprise et sapent ses investissements

**D'ores et déjà, décidons collectivement des conditions de la mobilisation pour la journée d'action du 27 janvier**



**Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT**  
 263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex  
 Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D  
 Site : [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) Mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

