

Montreuil le 30/01/2025,

La négociation sur la **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)** s'est terminée le 28 janvier. En complément de cette note, vous trouverez en pièces jointes une annexe explicative avec les points essentiels de l'accord ainsi que le texte soumis à signature.

La proposition de texte fixe le cap et les orientations de l'entreprise et l'avenir des salariés pour le groupe Orange en France sur la **période 2025-2027** voir au-delà avec le dispositif TPS pour les seniors.

Cette négociation GEPP concerne le groupe Orange en France c'est-à-dire la maison mère Orange SA et les filiales à plus de 50% (voir liste en annexe de l'accord).

En bref rappel, la négociation a démarré en septembre dernier en pleine **crise politique** (mise en place du gouvernement Barnier après les élections législatives anticipées) et dans un **climat social tendu en France** (nouvelle mobilisation contre la réforme des retraites) et à **Orange avec le début d'une nouvelle crise sociale** (4 suicides sur la période septembre-octobre). Avec cette nouvelle négociation à dimension Groupe, la délégation CGT a rapidement ressenti que la direction mettait l'accent principalement sur :

- Des dispositifs d'accompagnement vers la sortie (essaimage, PPA, retraite progressive, congé mobilité...)
- Des transferts des salariés de la maison mère vers les filiales avec quasiment aucun recrutement annoncé à Orange SA, vidant ainsi la maison mère au profit des filiales.
- D'importantes mobilités internes, conséquence des transformations à venir.

C'est dans ce contexte tendu que la délégation CGT FAPT a notamment gagné un nouveau dispositif d'accompagnement des fins de carrières avec le **TPS 2025-2028 et un départ possible jusqu'en 2033** avec une formule d'1 an travaillé à 50% et 4 ans libérés. Il est clair que le contexte social du moment a joué alors que la direction confirmait depuis plusieurs mois que le dispositif Seniors de 2022 serait le dernier. Durant plusieurs séances, la direction annonçait que ce TPS ne pourrait pas être du même niveau que le précédent. La CGT FAPT a gagné 5% de rémunération supplémentaire sur le temps libéré et des minima de salaires.

La délégation CGT FAPT, sans qui ce dispositif n'aurait pas vu le jour, a fait débloquer la position de la direction **sur les recrutements externes** notamment à **Orange SA** afin de minimiser l'impact du TPS sur les salariés restants.

Dans un contexte de plans de licenciements massifs avec plus de **286 plans sociaux annoncés et 300000 emplois menacés**, des groupes comme Auchan annonçant plus de 2200 licenciements, Michelin 1200... la CGT FAPT a obtenu d'Orange **6000 recrutements**.

Voici ce que la CGT FAPT a principalement gagné dans cet accord (voir détail dans l'annexe).

- **6000 recrutements externes en CDI sur 3 ans** dont **4000 en Filiales, 1000 à Orange SA et 1000 prioritairement à Orange SA** pour remplacer les départs en TPS et garantir les savoirs dans la maison mère et rajeunir la moyenne d'âge. Cette avancée équivaut à quasiment un remplacement pour 2 départs et un meilleur ratio de recrutements à 66% dans les filiales et 33% à Orange SA, ce qui n'est pas rien comparé au ratio de 80% /20% de l'ancien accord.
- Le maintien d'un niveau d'embauches d'alternants élevé : **2600 alternants** par an avec une priorité dans les recrutements externes, alors que l'aide financière de l'Etat a été divisé par 3 pour les grandes entreprises comme Orange.
- Le **TPS 2025-2028 avec un départ possible jusqu'en 2033** avec une formule d'1 an travaillé à 50% et 4 ans libérés. Ce qui veut dire qu'un salarié à 59 ans travaillera 50% durant 1 an et pourra partir à 60 ans en temps libéré. 6000 salariés sont éligibles à ce dispositif, **à noter que l'accord GEPP est sur 3 ans, donc sur la période en lissé, on est sur 4500 départs possible.**
- Un **saire minimum garanti** pour les salariés en TPS de **2135 euros brut** pour les non-cadres et **2975 euros bruts pour les cadres. Il sera réévalué chaque année dans la NAO.**
- Le **dispositif TPS sera reconduit dans le prochain accord GEPP 2028-2030** car il devra à minima réintroduire le dispositif jusqu'en 2028. Une deuxième vague de salariés d'environ 13000 pourrait bénéficier de la poursuite de ce dispositif pour des départs évoqués par la direction en 2037.
- **Le TPA a 57 ans** (au lieu de 59 ans) et **sans limite d'âge pour les proches aidants durant 2 ans**
- Le **rachat de trimestres** au titre de la parentalité permettant d'atténuer les carrières des femmes ayant élevé les enfants, en plus du rachat d'années d'étude.
- La notion de **volontariat** pour les salariés souhaitant évoluer professionnellement.
- Le maintien des activités dites « simples » à Orange SA pour les salariés à « faible employabilité ».
- Le maintien de la prime vie chère TPS pour les salariés ultra-marins
- Une meilleure visibilité dans le catalogue des offres d'emploi.
- Le maintien du **Comité à l'Emploi Territorial (CET)** permettant de débattre et travailler sur les questions de l'emploi avec les salariés dans les **Établissements Distincts (ED), DO et Divisions.**

Les moins de l'accord :

- **Une politique de l'emploi encore trop essentiellement orienté vers les filiales** avec le risque d'affaiblir davantage la maison mère par le transfert d'activités dans ces dernières.
- **L'absence de critères objectifs** pour définir **une activité en décroissance** avec le risque de voir encore des activités partir en filiale, en sous-traitance ou off-shore.
- **Le congé mobilité** sur les activités en décroissance (une sorte de rupture conventionnelle)
- **La DG 51 se transforme**, Elle est remplacée par une prime de 2 mois, pour les salaires < à 42 000 €

La CGT FAPT a permis d'arracher plus d'emploi pour Orange SA. C'est une première étape mais la bataille continue :

L'arrêt du dumping social, l'intégration des salariés des filiales dans la maison mère avec une convention collective mieux-disante, le nouveau statut du travailleur salarié, le passage aux 32H hebdomadaires ..., passent par l'implantation de la CGT FAPT et le renouvellement des militants CGT FAPT dans tout le groupe Orange.

Ne nous trompons pas, cet accord n'est pas un accord sur les conditions sociales, mais sur la création d'emplois, à l'heure où en France, des milliers d'emplois sont supprimés. Nous devons réfléchir avec une vision groupe et non Orange SA et penser aux salariés éligibles aux TPS, usés et à bout, qui ont vu s'éloigner leur départ en retraite à coup de 49.3, à qui on demandera de travailler plus longtemps. Signer cet accord, ne doit pas nous empêcher de continuer à revendiquer des embauches, l'application de la CCNT dans toutes les filiales d'Orange et la ré-internalisation des activités et des emplois au sein d'Orange SA. Cela ne peut passer que par une implantation d'une CGT FAPT et par une offensive pour de nouveaux droits et garantis aux portes du groupe Orange. Si on veut que tous les salariés du groupe aient les mêmes conditions sociales, il faut une mobilisation forte de tous les salariés du groupe.