



Orange SA

Projet d'accord intergénérationnel Orange 2019/2021

Exiger un recrutement pour un départ à la retraite !

Paris, le 23 octobre 2018

Le 18 octobre avait lieu la 5^{ème} séance dite de négociation sur le projet d'accord intergénérationnel. A l'attaque de cette réunion, alors que les organisations syndicales s'époumonent en propositions depuis l'ouverture de la négociation en mai et qu'il ne reste plus qu'une séance, la direction joue toujours au chat et à la souris et ne propose toujours rien sur le chapitre des séniors, ni le moindre engagement chiffré de recrutements !

Un syndicat vole au secours de la direction !

C'est alors qu'un syndicat propose dans une déclaration « magique » de formaliser dans l'accord le principe de **2 départs pour un recrutement**, collant en cela à la parole divine du PDG d'Orange, qui, comme chacun le sait, défend les mêmes intérêts que les syndicats ! Les mouches volent dans la salle, la direction enchaîne, qui ne dit mot consent ?

SUD propose 1 recrutement pour 1 départ

Après le fastidieux examen, car sans aucun engagement de recrutements, de **mesurettes inefficaces sur l'insertion des jeunes** copiées collées de l'accord précédent, **SUD brise ce consensus de fait** et affirme que notre syndicat n'est pas du tout dans une démarche de négocier un accord qui se traduirait par une nouvelle baisse des effectifs. Bien au contraire, SUD souhaite **formaliser dans l'accord le principe d'un recrutement pour un départ** ! Et là, forcément, les autres syndicats vont venir en soutien, la direction va réagir ? Pas du tout, **silence général assourdissant, grand moment de solitude pour la délégation SUD...**

Accompagner les volontaires au départ, mais penser aussi à celles et ceux qui restent

Car, **c'est bien l'hémorragie de personnel qui pèse tant sur les collègues**. La pression, les charges de travail insupportables, les réorganisations à la pelle. Un syndicat est-il là juste pour négocier des départs ? Et se laver les mains de la souffrance de celles et ceux qui restent ? Les salarié-es proches de la retraite ont beaucoup donné à l'entreprise, même si souvent, hélas, ils ne s'y reconnaissent plus et ne pensent qu'à la quitter au plus vite.

Ils/elles doivent pouvoir s'ils/elles le souhaitent, **partir dans de bonnes conditions**. Mais, SUD refusera ce qui pourrait s'apparenter à un **plan social** ou à des **licenciements boursiers** et conduirait inexorablement au **démantèlement** d'Orange et à l'accroissement de la charge de travail et des **risques psycho-sociaux** pour celles et ceux qui restent ! En outre, **Orange**, entreprise encore détenue par l'état à 23%, qui fait des milliards de bénéfice, se doit de **montrer l'exemple** dans un pays qui compte plus de 6 millions de chômeurs.

DG 51 : tout converge vers l'opacité !

En fin de réunion, SUD relance la revendication unanime des OS de l'intégration de la formule TPS3 à 75%. Réplique dirigeante désormais classique : « on note, mais on réserve notre réponse » ! Et toujours pas **le moindre engagement** de recrutements, de jeunes ou de séniors, en dépit des annonces de la présidence. Nos souhaits partagés jusque-là par la direction de mettre **plus de justice et d'équité dans l'application de la DG 51** sur l'accompagnement financier des TPS restent sans suite : « *on ne touchera pas à la DG51, édifice fragile, mais on va travailler à la convergence des critères* » ! Autrement dit, **la direction souhaite rester sur un système notoirement opaque et inéquitable**, dont nombre de salariés se plaignent. A quoi sert un accord alors si l'accompagnement financier n'est pas cadré ?

Imposer à la direction un autre rapport de force !

SUD restera fidèle à ses valeurs et ses propositions dans cette négociation. Orange ne doit pas devenir une pelure vide avec la bénédiction de syndicats qui feraient allégeance à des dirigeants qui entendent ne pas remplacer 1 départ à la retraite sur 2. Hélas, **telle est la situation syndicale chez Orange, mais, bonne nouvelle, vous aurez bientôt l'occasion de la faire évoluer !**

Pour SUD, un crash-program de 5000 recrutements tout de suite est indispensable pour colmater les brèches les plus criantes dans les services. Et, il faut sanctuariser dans l'accord intergénérationnel 2019-2021 le principe d'un recrutement pour un départ.



Fédération des activités postales et de télécommunications

25/27 rue des Envierges 75020 Paris
Tél : 01 44 62 12 00 - Fax : 01 44 62 12 34
Courriel : sudpt@sudpt.fr
Site : www.sudpt.fr

