

TPS, bonjour tristesse !

Intergénérationnel...

Le début des négociations concernant l'accord intergénérationnel a démarré réellement, le 15 septembre 2015.

Désormais, il regroupera les 3 accords : Alternants, Seniors et Intergénérationnel en un seul et même texte.

L'entreprise cloisonne le débat en ne "négociant" pour le moment que sur les seniors, une manière de repousser à plus tard la question essentielle de l'intégration des jeunes.

Le bilan de la direction jusqu'en 2015 :

- **Plus de 18 000 salarié-es ont bénéficié d'un TPS ou d'un TPI**
- **Au 1er trimestre 2015, 12 712 salarié-es permanent-es étaient en TPS et TPI**
- **60% des bénéficiaires ont choisi un TPS 5**
- **Le TPS mécénat représente 7%**
- **66% des bénéficiaires sont des non-cadres.**
- **70% des départs en retraite sont des salarié-es en TPS**
- **Seulement 46% des plus de 57 ans étaient en TPS ou TPI.**

La fin du TPS 5 ans

Orange n'a pas voulu garder le suspense longtemps sur sa nouvelle proposition de temps partiel sénior (TPS), sans rentrer dans les détails, elle a annoncé le prolongement du TPS 3 ans et l'abandon du TPS 5 ans, pourtant largement plébiscité.

Le TPS 5 ans ne sera pas reconduit, "trop difficile à vivre pour les mana-

gers et salarié-es !" Cette disparition, du point de vue des intéressé-es, c'est aussi les priver de la possibilité de cesser progressivement le travail, compte tenu de l'état de fatigue physique et morale.

Et un mini TPS 3 ans

Cet accord sera conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018, mais par ses effets il concernerait les personnels qui vont prendre leur retraite jusqu'à fin 2021 seulement. Pour les "retraitables" 2022, pas de départ anticipé !

Actuellement, le nombre de départs à la retraite est légèrement supérieur à 4000, mais atteindra un pic en 2019 avec 7000 départs, pour revenir à une situation de normalité de 3000, en 2021.

D'ici là, l'entreprise aiderait au départ « exclusif » de ces populations et bien sur tout cela à bas coût et de manière discrétionnaire !

Orange pressée de réduire ses effectif

CHAMPION
DES RH !



Un plan social déguisé, et au rabais ! Respecter les seniors...

Tableau accompagnement DG 51 - 2014			
Source Orange	Avec	Sans	Moyenne/ mois
TOTAL	4608	221	4,4
DO Ouest	394	0	3,7
DO Normandie Centre	341	2	3,6
DO Est	391	7	3,3
DO IDF	238	18	5,7
DO Sud	181	0	4,8
DO Sud Est	215	10	4,4
DO Sud Ouest	352	7	4,5
DO Nord	329	0	4,8
DO Centre Est	294	0	3,5
DO Réunion Mayotte	28	0	5,6
DO Caraïbes	33	2	12
OF Etat Major	9	0	5
OF/DTF	538	9	5,7
OF/DSI F	44	56	2,5
OBS	166	0	4,8
IMT	131	62	3,4
Fonctions Support	357	16	4,9
DEF	571	32	4,1

Ce plan de départ mérite d'être comparé avec les dispositifs proposés dans les autres entreprises du CAC 40, qui prévoient une rémunération à 77% pour 36 mois de temps totalement libéré du travail.

Décision 51 : " drôle " de prime

Nous avons revendiqué dans cette nouvelle séance, une prime de départ pour les seniors.

Nous avons contesté une nouvelle fois la décision 51 qui attribue des primes à la G... du client-e. La direction prétend pour des raisons juridiques que les primes décisions 51 n'ont rien à voir avec les accords mais, par contre, n'était pas gênée d'en présenter l'application en commission de suivi de l'accord TPS.

Pour Sud, il s'agit, à l'exemple des accords fin de carrière des autres entreprises du CAC 40 de revendiquer un barème public et connu de toutes, transparent et progressif pour l'attribution d'une prime systématique de 12 mois minimum.

Sud, depuis les 1^{ers} TPS, avait proposé de créditer dès 45 ans un nombre croissant de journées placées sur un compte épargne temps qui permettait un départ anticipé avec un salaire entier et le recrutement de jeunes pour les remplacer.

Il faut permettre à toutes celles et ceux qui le souhaitent de cesser leur activité professionnelle. C'est pourquoi nous défendons des dispositifs qui permettent des départs anticipés avant la retraite.

Embaucher des juniors...

La contrepartie de ces départs doit être 5000 embauches dès maintenant et des engagements pour l'avenir, afin d'assurer une vraie qualité de service et des conditions de travail décentes pour celles et ceux qui restent.

Reconnaitre les qualifications

Il faut garantir des formations de qualité et les transmissions de savoir intergénérationnel en anticipation des départs... Nous exigeons également la reconnaissance des qualifications de ceux qui partent, et pour ceux qui restent et acquièrent de nouvelles compétences !

Sud portera tout cela, tout au long de cette négociation !



S'inscrire à notre Newsletter