



Tous les trois ans, la Direction doit engager une négociation sur la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP, anciennement GPEC). Cette démarche vise à anticiper les évolutions de l'emploi au sein d'Orange SA et de ses filiales en France. Plusieurs mesures vont désormais s'appliquer à tous les personnels (Orange SA et filiales) : recrutements, mobilités, reconversions, accompagnement des carrières et nouveau dispositif de Temps Partiel Senior (après avoir tant critiqué ceux mis en place par Stéphane Richard pour leur coût trop important).

Faute de projet industriel clair, la Direction anticipe une forte baisse d'activité chez Orange SA, entraînant des départs et un redéploiement massif des effectifs. Si certains points permettent aux personnels de mieux gérer leur carrière, de nombreuses incertitudes demeurent : la charge de travail, les transferts d'activité et la réalité des créations d'emplois.

Tout au long du tract, retrouvez plus d'informations sur les différents sujets de la GEPP chez Orange en consultant nos articles en lien sur notre site [GEPP 2025-2027](#)

Recrutements garantis ?

La Direction s'engage à recruter 5 000 à 6 000 personnes sur 3 ans, dont 4 000 en filiales et 1 000 chez Orange SA ainsi que 1 000 hypothétiques personnes supplémentaires pour s'ajuster aux besoins du groupe. Face aux départs qui s'annoncent, retraites et TPS, il apparaît que la politique de sous-traitance et de délocalisation va se poursuivre à haute intensité pour faire face à une activité qui ne décline pas aussi vite.

Plus d'information ? Consultez l'article sur notre site [Baisse des effectifs chez Orange](#)

Dispositifs d'accompagnement à la mobilité et à la reconversion

La Direction met en place plusieurs dispositifs pour accompagner les mobilités, reconversions et départs volontaires

- ◆ Bilans de carrière à 45 et 50 ans pour mieux organiser son évolution professionnelle,
- ◆ Congé de mobilité externe, essaimage et projet personnel accompagné pour faciliter les reconversions et départs volontaires,
- ◆ Temps Partiel Aidé (TPA) accessible dès 57 ans, tandis que le TPA pour les proches aidants se distingue par l'absence de seuil d'âge, afin de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Plus d'information ? Consultez l'article sur notre site [Dispositifs d'accompagnement à la mobilité et la reconversion](#)

Pour accompagner la transformation et sur la base du volontariat, Orange propose :

- ◆ Des mobilités vers un domaine d'activité proche ;
- ◆ Des reconversions sur des postes réservés, dans un nouveau domaine métier, qui nécessitent un programme complet de formation.

Plus d'information ? Consultez l'article sur notre site [Gestion des emplois chez Orange](#)

La Direction classe les métiers en trois catégories :

- ◆ En décroissance : nombre de personnes supérieur aux futurs besoins ;
- ◆ À l'équilibre : activité stable ;
- ◆ Émergents ou prioritaires : nécessitant des effectifs supplémentaires.

Les reconversions seront priorisées pour les personnels des métiers en décroissance, vers les métiers émergents ou à l'équilibre, d'Orange SA vers ses filiales.

Des primes allant de 4 000 à 15 000 € seront accordées

Pour accompagner son projet professionnel, le salarié peut bénéficier du soutien personnalisé de DR2P (Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels, précédemment Orange Avenir).

Pour autant, il apparaît que, contrairement à ses concurrents, la Direction ne mobilise pas les fonds disponibles dans les [OPCO](#), pour offrir des formations diplômantes. A ce sujet, [dans un courrier adressé à la Direction, la CFE-CGC Orange a demandé le financement de formations diplômantes Bac +5.](#)

Les apprentis et les alternants

La Direction s'engage à former 2 600 jeunes par an, représentant l'équivalent de près de 5% des effectifs en CDI de l'année en cours. Ces jeunes sont encadrés par des maîtres d'apprentissage dont la prestation est rémunérée 450 euros par an pour les non-cadres et non rémunérée pour les cadres.

Aucune garantie d'embauche : l'objectif semble être de bénéficier d'une main-d'œuvre bon marché tout en affichant un engagement RSE en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes.

Plus d'information ? Consultez l'article sur notre site [Formation des jeunes](#)

Un nouveau Temps Partiel Senior (TPS)

Malgré l'échec retentissant du Plan de Départ Volontaire (PDV) à OB(S)/SCE qui a engendré une violence sociale inédite, la DRH souhaitait un accord de méthode sur les Ruptures Conventionnelles Collectives et Plans de Départs Volontaires.). La CFE-CGC Orange, a rejeté une telle mesure. La DRH n'a alors proposé qu'un dispositif TPS (*dont la légalité est contestable depuis la précédente réforme des retraites interdisant les systèmes de pré-retraites*), moins avantageux que le précédent sur plusieurs aspects. De surcroît, il n'est pas forcément adapté aux nouvelles populations ciblées : principalement des cadres de droit privé (au lieu de non-cadres fonctionnaires).

Les personnels souhaitant intégrer ce dispositif **doivent vérifier rigoureusement plusieurs points avant** de valider leur convention de départ dont :

- ◆ la date de sortie à taux plein,
- ◆ le nombre de trimestres prévus en rachat,
- ◆ le solde du CET (sur le temps travaillé, vers le PERCoI, paiement...),
- ◆ les simulations de la rémunération pendant le TPS et,
- ◆ le montant de la pension de retraite à l'issue du TPS.

La demande de TPS doit être effectuée 3 mois avant la date d'entrée dans le dispositif :

- ◆ L'entrée est possible pendant 4 ans, de 2025 à fin 2028 ;
- ◆ En 2025, la durée du TPS est modulable, entre 18 et 60 mois ;
- ◆ De 2026 à 2028, la durée du TPS est exclusivement de 60 mois ;
- ◆ La période en temps travaillé à 50% la première année est payée à 70%, la période suivante en temps libéré est payée à 65% ;
- ◆ Les dernières sorties du TPS devront avoir lieu avant le 1er janvier 2034 (s'il n'y pas de réforme).

Quelques autres points-clefs :

- ◆ Les cotisations (de la CNAV et de l'ARGIC-ARRCO) seront payées sur 100% du salaire pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, seules les deux premières années sont cotisées (les trois années suivantes sont indemnisées) ;
- ◆ La date de fin du TPS, et donc de prise de sa retraite, peut se faire avant l'atteinte du taux plein *sur accord du salarié*. La sortie avec une surcote n'est pas possible ;
- ◆ La rémunération brute mensuelle est garantie à un minimum de 2 135 euros pour les non-cadres et 2 975 euros pour les cadres ;
- ◆ La revalorisation de 1% (seulement) du salaire est appliquée pour chaque année en temps libéré (attention aux périodes d'inflation). Les rachats de trimestres (en temps et non en cotisations) pour la retraite (jusqu'à 12) font l'objet de remboursements partiels par Orange.

Plus d'information ? Consultez l'article sur notre site
[TPS Orange 2025 : Vigilance sur le Remboursement des Trimestres et Points AGIRC-ARRCO](#)
[TPS 2025 des améliorations obtenues par la CFE-CGC](#)

Un livret d'application pratique de l'accord sera mis à disposition, avec une FAQ pour répondre aux interrogations des personnels

Transmission des savoirs et compétences

Le plan de formation adressé par Orange est présenté en trois axes avec un budget de 30 millions d'euros (soit le montant annuel des actions gratuites distribuées aux cadres dirigeants...) pour la triennale :

- ◆ Compétences transversales (cybersécurité, compliance, anti-corruption) ;
- ◆ Métiers (besoins de formation liés à l'activité du métier et à son évolution) ;
- ◆ Stratégique (soutien nouveaux business, émergence de la RSE, de l'IA).

Orange priorise la transmission des savoirs et des expertises au sein des équipes avec une forte implication des managers. L'objectif est d'identifier en amont les risques de perte de compétences, d'enrichir les outils collaboratifs et de favoriser le transfert de connaissances via l'immersion, le « shadowing » (observation d'un collègue dans son travail), le mentorat et le tutorat. **Pourtant, force est de constater que la Direction n'a pas su mettre en œuvre ces principes depuis trois ans.**

Nos revendications

Face à l'absence de vision industrielle de la Direction et aux incertitudes qui pèsent sur l'emploi, la CFE-CGC Orange revendique des garanties pour les parcours professionnels des personnels :

- ◆ Une gestion de l'emploi cohérente à l'échelle du Groupe en France, incluant les filiales et garantissant des parcours professionnels équitables,
- ◆ Une prise en compte de la charge de travail pour éviter la poursuite de la dégradation des conditions de travail, comme souligné par l'enquête CNPS 2024,
- ◆ Une définition transparente des métiers en décroissance, fondée sur l'activité réelle et non sur des choix de rentabilité liés à la sous-traitance et aux délocalisations,
- ◆ L'arrêt des transferts d'activités d'Orange SA vers la sous-traitance et le déploiement de projets industriels créateurs d'emplois,
- ◆ Une équité entre fonctionnaires et salariés de droit privé sur les primes de départ et les droits à la retraite,
- ◆ Des dispositifs de mobilité et de reconversion réellement sécurisés, avec un suivi personnalisé et des formations qualifiantes.

Liens utiles sur notre site :

- ✓ [Plateforme de revendications](#)
- ✓ [L'accord GEPP](#)



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Patrice Seurin : 06 86 48 05 96
Ghislain Villet : 06 85 82 88 60
Parlez-en à vos représentants

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC

