



Réclamations DP

GSSC Losserland

Réunion DP du 09/12/2013

Réponse Direction du 16 décembre 2013

Réclamations

Réponse Direction

CFE-CGC

Réclamation n° 1 – Mise à la retraite par l'employeur

L'article 90 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2009 supprime, à compter du 1er janvier 2010, **la mise à la retraite d'office par l'employeur, en reportant de 65 à 70 ans, l'âge auquel l'employeur peut d'office rompre le contrat de travail d'un salarié seniors en invoquant l'ouverture des droits à la retraite d'office.**

Sur la période de 65 ans à 70 ans, selon le décret (n°2008-1515) du 30 décembre 2008, **3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans**, l'employeur devra interroger par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. En cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a interrogé le salarié, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite d'office pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié aura atteint l'âge de 65 ans. Chaque année, il devra à nouveau interroger le salarié sur ses intentions, 3 mois avant la date de son anniversaire.

Est-ce que cette disposition est mise en œuvre par le Rh ?

- dans la négative, quelles en sont les motivations ?
- dans la positive qui doit interroger le salarié ?
-

Attente réponse pôle expertise

<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 2 – Outil performance</p> <p>L'outil "Performance" qui devrait relater l'expérience professionnelle des salariés à Orange SA ne présente qu'en partie la carrière professionnelle de ceux-ci.</p> <p>Comment expliquez-vous qu'on ne retrouve pas dans cet outil un affichage de la situation professionnelle complète des salariés depuis leur arrivée dans l'Entreprise ?</p> <p>Comment les salariés peuvent-ils justifier de leur "Expérience Professionnelle" si l'outil pour gérer cette information n'est consultable que pour une partie de leur carrière professionnelle ?</p>	<p>Ce n'est pas l'objectif premier de l'outil performance d'archiver et reconstruire la carrière de chacun.</p> <p>Il s'agit d'un outil d'aide aux managers et chacun pour formaliser à un instant présent un bilan des compétences acquises ou à développer, la fixation et suivi des objectifs, le plan de formation à venir ainsi que son projet professionnel.</p> <p>Pour la reconstitution de ses expériences professionnelles, le meilleur support reste le CV dont c'est l'intérêt de chacun de le tenir à jour au fil de son parcours.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 3 – TPSH</p> <p>Quelles sont les possibilités du Temps Partiel Sénior Handicapé ?</p> <p>Existe une différence entre le Temps Partiel Sénior Handicapé et le Temps Partiel Sénior 5 ?</p>	<p>Toutes les informations utiles sont sur anoo/ma carrière/je gère ma fin de carrière/TPSH.</p> <p>Oui, la principale est que le TPSH a une durée qui peut aller de 36 à 60 mois alors que le TPS5 a une durée incompressible de 60 mois.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 4 – La loi Hollande</p> <p>La loi Hollande depuis le 1 er juillet 2013 permet d'utiliser des actions FT bloquées 5 ans pour acheter des biens et services jusqu'au 1 janvier 2014. Des précisions devaient communiquées en octobre. Y-a-t-il du nouveau ?</p> <p>Y-a-t-il des évolutions sur les projets permettant de débloquer les fonds ?</p>	<p>Nous vous confirmons que dans le cadre de cette mesure de déblocage exceptionnel, le fonds Orange Actions du PEG est ouvert depuis le 13 septembre 2013, date de la signature d'un avenant à l'accord de participation du Groupe signé entre les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, FO et SUD et la Direction du Groupe permettant d'autoriser le déblocage de ce fonds et ce jusqu'au 31 décembre 2013.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 5 – Accord sur l'emploi des sénior</p> <p>L'accord signé fin 2012 prévoit un certain nombre de dispositifs et de suivis pour les salariés de plus de 45 ans et 55 ans.</p> <p>Recrutement externe, formation, promotion par tranche d'âge, contrat de professionnalisation, entretiens cap carrière, VAE (validation acquis expérience) Télétravail, TPA, TPS tutoratetc</p> <p>Des commissions de suivi de l'accord sont prévues au niveau national et établissement principal.</p> <p>Auriez-vous des données spécifique à notre périmètre que vous pourriez nous communiquer hormis les TPS ?</p>	<p>Non, les restitutions sont faites aux niveaux définis par l'accord.</p>

<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 6 – Tutorat</p> <p>Dans le cadre du projet DEMETER un certain nombre d'acheteurs volontaires ont été retenus, cette démarche positive qui s'inscrit dans les objectifs du projet et est par ailleurs conforme à l'accord sénior, ne rencontre pas toujours l'enthousiasme de certains managers confrontés aux difficultés d'organisation engendrées.</p> <p>Comment vous assurerez-vous que les tuteurs concernés se seront pas pénalisés par cet engagement ?</p>	<p>Il n'y a pas de crainte à avoir sur ce point.</p> <p>Chaque tuteur a un objectif Déméter spécifique qui sera évalué par le directeur de plateforme G2A auprès duquel il intervient.</p> <p>La DRH est garante du respect de ce qui a été mis en œuvre et sera particulièrement vigilante sur le point précis.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 7 – Réorganisations, réformes</p> <p>Les départs en retraite et TPS sont des sources anxieuses pour les acheteurs qui n'ont pas encore vu la pleine efficacité de DEMETER.</p> <p>Est-il prévu de communiquer sur une vision des achats France à 3 ans en termes de priorités ou objectifs ?</p> <p>Est-il prévu de communiquer sur les chantiers visant à préparer l'avenir ?</p>	<p>Il ne doit pas y avoir de source anxieuse.</p> <p>Comme évoqué à de multiples reprises, chaque départ quel qu'il soit (retraite, TPS, turn over) fait l'objet d'une analyse d'opportunité de remplacement en tenant compte du contexte de l'équipe, de l'activité, de l'écosystème au sens large.</p> <p>La vision à moyen terme est communiquée dans le cadre de la présentation de la GPEC à l'instance appropriée, à savoir le CE.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 8 – Nouvel Alleray</p> <p>Comment va se dérouler le recensement des salariés dont les conditions de transport se trouveront dégradées par le déménagement à Alleray en 2014 ?</p> <p>Quelles sont les conditions d'attribution d'une prime ?</p>	<p>Une étude sera menée le moment venu par DRH sur le sujet.</p> <p>Les conditions d'attribution d'une prime en cas d'aggravation de temps de trajet relève de la décision n°5 de 2011.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 9 – Accompagnement au départ : indemnité</p> <p>L'opacité des critères retenus dans l'application de la DG 51 alimente phantasmes et frustrations.</p> <p>Pouvez-vous nous communiquer quelques données statistiques comme par exemple : (nb de mois accordés en moyenne pour un salarié lambda avec un départ en retraite à taux plein et sans condition financière ou familiale particulière)</p>	<p>Non, les éléments qui peuvent être donnés dans ce cadre le sont au niveau national ou au niveau de l'établissement principal, conformément aux accords signés, et pas à un niveau local.</p> <p>Nous rappelons qu'il s'agit de mesures individuelles et que la direction attache la plus grande importance à ce que l'exercice soit le plus équitable possible.</p>
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 10 – Accompagnement au départ : avis managérial</p> <p>L'avis managérial serait un critère retenu pour fixer le montant des mesures d'accompagnement.</p>	<p>C'est une décision qui est prise conjointement, après analyse de chaque situation.</p>

	<p>Quel est le rôle du manager dans ce contexte, en quoi peut-il est différent de l'action du RH de proximité ?</p>	
<p>CFE-CGC</p>	<p>Réclamation n° 11 – Retraite et statut de fonctions</p> <p>Certains cadres AFO en statut de fonction s'inquiètent de savoir si dans le cadre du départ en retraite ils peuvent bénéficier systématiquement de promotion ou nomination vers les grades d'avancement fonction publique correspondants.</p> <p>Est-ce une pratique généralisée ?</p> <p>A défaut existe-t-il des mesures compensatoires ?</p>	<p>Chaque situation est examinée individuellement par l'équipe DRH et partagée avec le management. Il n'y a rien de systématique.</p>