

### **Réserves CFE-CGC GEPP :**

-La signature de la CFE-CGC sur l'accord n'emporte pas, in fine, reconnaissance du pourcentage de représentativité présenté par l'entreprise et attribué à la CFE-CGC Orange, et n'engage en rien notre organisation syndicale au regard de toute procédure pendante ou à venir ; procédure visant entre autres à déterminer le pourcentage exact de représentativité de la CFE-CGC Orange à fins de négociation collective, tel qu'obtenu lors des dernières élections professionnelles, et qui devrait s'apprécier sur le seul résultat des urnes des salariés de droit privé dans la société Orange S.A. (Urne 1 aux dernières élections professionnelles), amenant ainsi à reconnaître à la CFE-CGC Orange un pourcentage bien supérieur aux 44,09 % présentés par la Direction, et faisant ainsi de la CFE-CGC Orange la seule organisation syndicale représentative immédiatement majoritaire pour la signature des accords collectifs; ce qui aurait dû amener selon la CFE-CGC à considérer l'accord signé comme automatiquement valide.

- Le dispositif GEPP mis en place embarque bien Orange S.A. et toutes les filiales à plus de 50%, dont la liste en annexe 1 de l'accord est exhaustive après vérification. Les outils et la mise à disposition de l'accès aux informations et aux opportunités de tous les salariés ne sont pas définis formellement, aussi la CFE-CGC émet-elle une réserve car elle n'a pas la garantie que tous les salariés auront accès à tous les niveaux d'informations et à toutes les opportunités offertes en interne.

- La politique de diminution des effectifs est accentuée et Orange S.A. reste la cible. La Direction prend une garantie supplémentaire avec 1000 embauches qui peuvent être une réponse au besoin de renforcer les effectifs de la maison-mère mais le mouvement est toujours et clairement une évolution vers un affaiblissement du nombre de salariés.

La CFE-CGC sera très attentive au suivi des embauches.

- Le dispositif TPS nécessite un budget important de 1,5 milliards qui doit être provisionné en 2025 pour un financement allant jusqu'à fin 2033. Les autres dispositifs, dont les mobilités et reconversions, vont nécessiter un budget sur un temps long au fur et à mesure des besoins de financement. Le financement de ces dispositifs sera fait par des budgets intégrés aux éléments de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), ce qui peut impacter à la baisse la rémunération des salariés restant en poste. La CFE-CGC veut un suivi régulier de ces budgets et alertera pour tout manquement de la Direction à ses obligations de récompenser correctement les salariés en activité y compris les cadres tuteurs.

- Concernant les conditions de travail, la partie « Améliorer les conditions de travail et la prévention de la pénibilité » n'est pas assez développée. Le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST) joue un rôle important dans le relais et la mise en œuvre des actions de santé publique. Il manque un engagement de la Direction pour la prise en compte des remontées des rapports annuels des médecins du travail et des assistants sociaux, leurs préconisations ne sont pas incluses dans les plans d'action de prévention. Il manque une réaffirmation de la Direction dans son engagement à développer toutes les mesures possibles en termes de prévention primaire, secondaire et tertiaire, de prévention de RPS (Risque Psycho-Sociaux) et de la maîtrise de la charge de travail. La CFE-CGC a obtenu l'ouverture d'une négociation sur ses sujets.

-La CFE-CGC rappelle à l'entreprise qu'elle est tenue d'une obligation légale de sécurité vis-à-vis des salariés, qui se décline notamment à travers les neuf principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du Code du travail. Il importe donc que la négociation aboutisse favorablement, et que l'entreprise donne à la partie « santé » l'importance qui lui revient de droit.

- Les fonctionnaires sont moins bien traités, aussi la CFE-CGC réclame-t-elle l'ouverture rapide de négociation pour les Fonctionnaires pour aborder les points en réserves suivants :

1 – Dispositifs de départ :

Pas de prime de départ à la retraite,

Pas de possibilité de rachat de trimestres avec l'aide de l'entreprise pour les fonctionnaires âgés de 60 à 62 ans (le temps d'entrée dans le TPS vs l'obligation de rachat des trimestres avant 60 ans)

Pas d'accès à tous les dispositifs de départs (seulement TPA / TPS)

Pas de trimestres engrangés si un AFO part en temps de respiration ou obligation d'être poly-pensionné donc de perdre du pouvoir d'achat à la retraite

Pas plus de 4 trimestres de sur-cotisations possibles

Une meilleure rétribution en TPA à 80%

2 – Formations :

Accès aux formations très difficile, le CPF ne peut être pris qu'en vue d'un changement de métier et non pas pour mieux performer dans son métier actuel. Accès très limité aux fonctionnaires en TPS avec des refus systématiques de la direction.

3 – Promotions :

Moins d'égalité des chances pour les promotions avec changement de bandes (toujours soumis à l'intra-bande, 2 promotions pour les fonctionnaires, 1 promotion pour les salariés de droit privé)

Attention à la carrière miroir pour les AFO statut de fonction qui sont détachés en filiale ou dans le groupe

- La CFE-CGC émet une réserve sur le rachat de trimestre, qui n'inclut pas le rachat de points agirc/arrco dans l'accord.

-Pour garantir la consolidation du dernier indice de paie des fonctionnaires, il est nécessaire de prendre comme date de retraite la date de consolidation de cet indice. Ce qui décalerait d'autant la date d'entrée dans le TPS.

- La participation d'Orange au rachat de trimestres doit s'appliquer pour les rachats effectués par les salariés, antérieurs à l'entrée de ce nouveau TPS, quel que soit l'antériorité de ce rachat.

- La revalorisation annuelle de 1% de la rémunération pendant le temps libéré en TPS devra être majorée et liée à une NAO supérieure à 1% due à l'inflation.

-Plusieurs formules de rachats de trimestres sont possible, et la participation de l'entreprise doit s'appliquer quel que soit le choix du salarié.

-Pour raison de service, l'annualisation doit être possible, quitte à décaler de quelques mois l'entrée dans le dispositif TPS.

-Le dispositif TPS de l'accord GEPP devra tenir compte des droits acquis par le personnel au travers de leur comptes pénibilités Orange et C2P

- La classification des métiers est effectuée à partir de critères à la main de la Direction établissant un lien direct avec sa politique de restructuration et de rentabilité liée au marché, suivant des critères qu'elle est seule à maîtriser. Un métier classifié comme étant en décroissance peut être positionné dans cette catégorie à la suite d'un transfert d'activité en sous-traitance ou en off-shore dans le groupe, générant une sous-activité avec des métiers en décroissance et des effectifs à redéployer, aussi la CFE-CGC réclamera-t-elle des négociations sur ces sujets.

- Un métier émergent, prioritaire ou nécessitant de forts recrutements est mis en relation avec l'ambition « lead the future », cette stratégie est liée au marché, à son évolution, elle n'a pas de vision d'avenir pour des projets industriels et ambitieux. La CFE-CGC émet des réserves sur l'absence de projections, de vision politique d'entreprise, à moyen ou long terme ambitieuse, originale, spécifique.

- Les évolutions du référentiel métier doivent faire l'objet d'une présentation notamment en termes de compétences et de niveau de maîtrise attendue pour une bande de rétribution.
- Le maintien des compétences sur des ressources critiques ne doit pas faire l'objet de rétention contraire à l'exécution contractuelle.
- Les conditions de travail ne doivent pas être dégradées et les mesures de contrôles de la charge de travail doivent être renforcées.
- Les perspectives de départs et de recrutements doivent être présentées par anticipation au niveau des établissements et des collectifs impactés dans la diminution de leur force au travail. Présentation nécessaire pour anticiper les futures conditions de travail (Evaluation des RPS / Evolution des collectifs / Pratique des langues)
- Les politiques de MAKE or BUY doivent être présentées de manière intégrée par domaine d'activité avec les métiers impactés au niveau de la commission de suivi.
- La CFE-CGC se réserve le droit d'alerter, de réclamer des négations et d'agir sur ces points tout au long de l'application de l'accord.