

La feuille de route **Orange** : inciter au départ sans déboursier ni recruter !

En lien avec sa GPEC, la direction voudrait accélérer les départs des métiers des « fonctions support » qui seraient en sureffectifs. A l'inverse, elle voudrait pouvoir retenir les « métiers opérationnels » qui seraient partis trop massivement ces dernières années.

Le plan d'économies Scale Up de 1Mds€ d'ici à 2023 est censé permettre de financer un dispositif TPS à l'attractivité renforcée. Mais, persuadée que les gens partiront à n'importe quel prix, la direction voudrait surtout qu'il lui coûte le moins possible !

Petit problème : elle a besoin d'un accord signé par une majorité de syndicats...

La direction pilote à vue

Tâtonnant et avançant masquée, la direction a changé son fusil d'épaule 2 fois dans la même semaine par rapport à sa proposition du mois de mai de 2 TPS 3 et 5 ans.

Lundi 20, c'était un TPS 4 ans payé à 65% avec des durées de temps libéré différenciées selon que l'on exerce un métier « fonctions support » (2 ans travaillés/2 ans libérés) ou « opérationnel » (3 ans travaillés/1 an libéré).

Vendredi 24, un TPS 5 ans est sorti du chapeau de la direction, avec 3 ans libérés pour les « fonctions support » et 2 ans pour les « opérationnels », toujours payé à 65% pour 50% de temps travaillé.

A ce stade : plus de possibilité de modulation du taux de rémunération associé pour les collègues qui souhaitent privilégier la rémunération, plus de TPS mécénat à 80%, opacité sur les critères fonctions support/opérationnels, accompagnement financier inexistant (primes DG 51 fixées par accord, mesures de reconnaissance et de promotions de fin de carrière, etc.) et évidemment **aucun engagement de recrutements** !

Qu'est-ce que la direction va nous inventer à la prochaine réunion le 6 octobre ???

Pouvoir choisir sa formule, recruter pour compenser les départs

Pour SUD, les collègues qui le souhaitent doivent pouvoir aménager leur fin de carrière en vivant décemment pendant leur TPS et pouvoir choisir s'ils veulent privilégier le temps libéré ou la rémunération. **Et une vraie politique de l'emploi sur les métiers et territoires en tension ou en croissance doit compenser les départs !**

La direction veut instaurer une différence de temps libéré entre fonctions support et opérationnels. Au nom de quelle logique métier ou de pénibilité les opérationnels resteraient-ils un an de plus que leurs chefs par exemple ? Pour gagner quoi ? Plus on aurait démarré tôt sa carrière, plus tard on pourrait en aménager la fin ???

Puisque la direction veut accélérer les départs, continuer sa saignée dans les effectifs et résorber l'embonpoint des services de sièges et d'états-majors qu'elle a alimenté en recrutant des armées du Mexique autour des dirigeants de l'entreprise, c'est son problème, qu'elle sorte le chéquier !