

CONTRAT DE GENERATION

Recruter des jeunes !

La négociation d'un « accord intergénérationnel » vient de se terminer à Orange (*).

Pour la CFDT, cette négociation devait naturellement porter sur l'embauche de jeunes avec des emplois pérennes et sur le maintien de l'activité pour les seniors qui le souhaitent.



Pour la CFDT, cette négociation devait naturellement porter sur l'embauche de jeunes avec des emplois pérennes et sur le maintien de l'activité des seniors qui le souhaitent, pour prévenir les « ruptures de compétences » dans les services.

Prévenir les « ruptures de compétences »

Pour la CFDT cette négociation était l'occasion d'améliorer la politique de l'emploi initialement prévue par l'entreprise, mais principalement de répondre aux craintes quotidiennes dans les services sur les risques de pertes de compétences si rien n'était fait.

La CFDT a toujours fait de l'emploi l'objectif principal de ses revendications et, par cet accord, a fait bouger le curseur des 4000 recrutements fixés par l'entreprise vers **5000 embauches dont 3500 jeunes minimum**.

➤ Combien d'embauches de jeunes ?

Consciente du nombre croissant des départs en retraite, auxquels s'ajoutent les salariés en TPS libérés, la CFDT a obtenu :

- Une accélération des recrutements de jeunes (1000 en 2013 d'ici la fin de l'année, 900 en 2014, dont au moins 400 sur le 1er semestre et 700 en 2015).
- Une augmentation du nombre d'alternants embauchés en CDI : 1900 sur 3 ans.
- Un plan spécifique « Très Haut Débit / Fibre » avec 1000 alternants supplémentaires dès septembre 2014. 800 seront recrutés en CDI dont 400 et en 2015 et 400 autres en 2016.



(*) Rappel du cadre législatif

Suite à la signature de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 par toutes les organisations syndicales et patronales, le gouvernement a mis en place en mars 2013 le « Contrat de Génération » qui obligeait à négocier un accord avant le 30 septembre 2013.

Dans les grandes entreprises comme Orange, l'absence d'accord ou de mise en place d'un plan d'actions, peuvent leur coûter des pénalités financières !

Le contrat de génération a pour triple objectif de :

- Faciliter l'emploi des jeunes à un emploi durable en CDI.
- Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

Le contrat de génération reprend la plupart des questions sur:

- ↳ l'emploi des séniors,
- ↳ la transmission des savoirs,
- ↳ les modalités de suivi des jeunes,
- ↳ l'intégration et de la formation des jeunes,
- ↳ la formation,
- ↳ l'anticipation des évolutions professionnelles et des aménagements des fins de carrière.

Quel contenu du contrat de génération à Orange ?

Pour répondre à cette question, il faut d'abord rappeler qu'à Orange 2 accords (*signés par la CFDT*) traitent déjà une grande partie des thèmes de ce contrat de génération :

- ↳ L'Accord dit « séniors »
- ↳ L'accord sur l'insertion des jeunes
- **Les dispositions pour les nouveaux embauchés :**
 - ↳ Le parcours d'intégration avec le parcours d'accueil, la mise en place d'un référent (*DRH de proximité*), la participation à une journée d'intégration et à une demi-journée sur le dialogue social.
 - ↳ L'entretien de suivi entre le jeune, son responsable et son référent.
- **Les mesures pour la transmission des savoirs et des compétences :**
 - ↳ Mise en place d'une démarche formalisée et pérenne comprenant 3 phases :
 - L'entretien de bilan de poste réalisé 6 mois avant le départ ou l'entrée en TPS d'un salarié.
 - La formalisation des compétences et des savoir-faire exercés.
 - La transmission est soit collective (*équipe de travail*) soit individuelle.

Une avancée, mais des progrès restent à faire !

Si l'on peut partager avec l'entreprise le constat que certains de nos process opérationnels s'améliorent, que parfois nos clients nous sollicitent moins et que certaines organisations du travail peuvent amener des gains de productivité, la baisse de nos effectifs est réelle et répartie de façon très inégale selon les territoires et les métiers.

La CFDT pense donc qu'il faut encore aller au-delà de ces chiffres afin de permettre la meilleure transition possible dans notre organisation future. Le risque de désorganisation et de charge de travail trop lourde pour le personnel restant subsiste. Ce sera un grand sujet de la prochaine négociation GPEC d'ici fin 2013 – début 2014 !



La CFDT ne crie pas victoire, car le cadre de cette négociation (*conformément à la loi*) ne permettait pas de pouvoir remettre fondamentalement en cause la politique de l'emploi de l'entreprise 2013 – 2015. Mais :

- ↳ L'entreprise a malgré tout accepté des recrutements d'alternants supplémentaires (que nous ne pouvons pas refuser !),
- ↳ La direction d'Orange accepte également d'accélérer le rythme des embauches initialement prévu,
- ↳ La CFDT a obtenu qu'un nouveau rendez-vous sur l'emploi soit programmé fin 2014 (*donc avant la fin du plan de recrutement de l'entreprise pour 2013 – 2015*) afin d'ajuster si nécessaire à la hausse le nombre d'embauches.

La CFDT s'engage et ne lâche rien sur l'emploi et l'insertion de jeunes salarié(e)s dans l'entreprise !



**VOTEZ
CFDT**

**Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture
47-49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19**