

## EMPLOI ET CHÔMAGE

### France Télécom-Orange renouvelle son engagement en faveur de l'emploi des seniors



Le groupe France Télécom-Orange a signé, le 31 décembre, avec les syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et FO un accord sur « l'emploi des seniors et les mesures en faveur des deuxièmes parties de carrières ». S'inscrivant dans le prolongement de celui du 26 novembre 2009, ce nouveau texte s'applique pour la période 2013-2015. L'accord triennal relatif à l'emploi des seniors et les mesures en faveur des deuxièmes parties de carrières, conclu le 31 décembre entre la direction et quatre syndicats (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO), devrait permettre, compte tenu de ses dispositifs de fins de carrière, « de procéder à 4 000 recrutements externes » sur trois ans. Autre objectif de l'accord : lisser les départs à la retraite en augmentant de six mois de l'âge moyen de date de fin de contrat-fin d'engagement des actifs de 55 ans et plus constaté à fin 2012. Selon le DRH, la direction prévoit ainsi 30 000 départs d'ici 2020, 10 000 les quatre prochaines années et 20 000 après.

#### Maintien dans l'emploi et développement des compétences

Désireuse d'offrir aux seniors « des parcours professionnels motivants et dynamiques », France Télécom-Orange s'engage « à accompagner la construction des projets professionnels » de chacun d'entre eux. À ce titre, le groupe prévoit, d'ici la fin de l'accord, de réaliser 10 000 entretiens « cap carrière » pour les personnes âgées de 45 ans et plus ou après 20 ans d'activité professionnelle.

Cet entretien sera ensuite proposé tous les cinq ans. Ce dispositif, précise l'accord, est « destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et à examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction des souhaits de ces salariés et au regard des possibilités offertes par l'entreprise ». Ces salariés de 45 ans et plus bénéficieront également d'une dispense de 40 heures d'activité dans le cadre de la préparation de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, afin de développer l'employabilité des seniors et de leur offrir la possibilité de changer d'orientation professionnelle, France Télécom Orange prévoit de « réduire de 20% l'écart entre le nombre d'heures de formation moyen par salarié âgé de 45 ans et plus et le nombre d'heures de formation moyen de l'ensemble des salariés ». Pour atteindre cet objectif, il est notamment prévu que les personnels âgés de 45 ans et plus qui n'ont pas eu de formation depuis trois ans se voient proposer une action de formation d'une durée minimale de cinq jours. Dans le cadre d'un projet personnel, pour les 55 ans et plus, le déroulement de la formation DIF s'effectuera plutôt sur le temps de travail.

Enfin, afin de transmettre ces compétences valorisées au profit des plus jeunes, l'entreprise organise le développement du tutorat et s'engage à « disposer de 2 000 tuteurs ou maîtres d'apprentissage formés ». Afin de les préparer à cette mission, une formation de dix à 20 heures leur sera dispensée. En outre, les salariés non cadres exerçant une activité tutorale dans le cadre des contrats en alternance bénéficieront d'une prime fixe de 300 € par an. Pour les salariés cadres, cette rétribution s'effectuera en agissant sur la part variable managériale

#### Aménagement des conditions de travail et des fins de carrière

L'amélioration des conditions de travail passe par la mise en place d'un dispositif de temps partiel aidé (« TPA ») dès 55 ans, avec prise en charge par l'entreprise du complément de cotisation retraite (parts patronale et salariale) sur une base 100 % pour la période du TPA, dès lors que le taux d'activité est inférieur ou égal à 80 %.

Le groupe prévoit également que les personnes à moins de trois ans du départ à la retraite ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. Pour les mobilités exceptionnelles à l'initiative de l'entreprise, les situations personnelles des salariés seniors à moins de cinq ans de la retraite devront « être traitées avec attention ».

Par ailleurs, précise l'accord, « dans le cadre de l'accord groupe sur le télétravail en cours de renégociation », la possibilité de recourir au télétravail pour les salariés de 55 ans et plus « sera systématiquement examinée avec une attention particulière ».

Au titre de la transition entre activité et retraite, l'accord crée deux nouveaux dispositifs de temps partiel seniors proposés aux salariés désireux de prendre leur retraite en 2018, 2019, 2020. Le premier (TPS3), accessible aux seniors trois ans avant leur retraite, prend la forme d'un temps partiel 50 % avec une « sur rémunération » de 30 %. Le second (TPS5) est destiné aux salariés cinq ans avant leur retraite, avec un temps partiel 60 % et une « sur rémunération » de 20 %. Dans les deux cas, France Télécom Orange financera le complément de cotisation retraite (part patronale et salariale) sur une base 100 % pour la durée du TPS. L'accord fixe également un seuil minimal de rémunération, réexaminé à partir de 2015, pour les salariés en TPS3 ou TPS5, à savoir 1 650 € brut mensuels pour les non-cadres et 2 300 € brut mensuels pour les cadres.

Au-delà de ces deux nouveaux dispositifs, l'entreprise s'engage également poursuivre la mise en place des entretiens « cap seniors » avec un objectif de 12 000 rendez-vous sur la période de l'accord. À cette occasion, les salariés auront la possibilité de solliciter l'un des deux TPS mais également d'échanger sur la date d'ouverture des droits à la retraite, la date de départ souhaitée par la personne et le rachat éventuel de trimestres par l'entreprise au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour années incomplètes.

Accord du 31 décembre 2012 sur l'emploi des seniors au sein du groupe France-Télécom Orange  
[www.wk-rh.fr/actualites/upload/Accord-senior-FT-2013.pdf](http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/Accord-senior-FT-2013.pdf)

Liaisons Sociales Quotidien, 21/01/2013  
© Tous droits réservés