

Accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France

*Contribuer au renouvellement des
générations, préparer l'avenir*

*Retrouver des marges de manœuvre
pour corriger les déséquilibres en
ressources*

17 décembre 2021



Entre les soussignés :

Orange SA, dont le siège social est 111, quai Roosevelt 92130 Issy-les-Moulineaux, et les sociétés françaises entrant dans le champ d'application du présent accord, représentées par _____, directeur People & Transformation, dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT F3C : _____
- pour la CFE-CGC ORANGE : _____
- pour la CGT FAPT : _____
- pour FO COM : _____
- pour SUD PTT : _____

d'autre part.

Note :

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes (exemples : un salarié, un manager) sont pris au sens générique, indépendamment du genre.

Sauf précision contraire, le terme « salarié », utilisé au singulier ou au pluriel, est utilisé au sens générique, indépendamment du statut de la personne. Le terme peut donc désigner indépendamment un salarié de droit privé, un fonctionnaire ou un agent de droit public.

Table des matières

Préambule	9
Lexique.....	11
Champ d'application de l'accord	13
Chapitre 1 – Mesures en faveur des personnels en dernière partie de carrière	14
Article 1 – Le dispositif de « Temps Partiel Seniors 2022 »	14
Article 1.1 - Période d'entrée en « TPS 2022 » et durée du dispositif	14
Article 1.2 - Personnels éligibles et possibilités de surcote.....	14
1.2.1 Possibilité de surcote jusqu'à 4 trimestres.....	14
1.2.2 Possibilité de surcote supérieure à 4 trimestres	14
1.2.3 Articulation avec l'accord du 12 décembre 2018 portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France	15
Article 1.3 - Le dispositif de «TPS 2022».....	15
1.3.1 Présentation du dispositif global.....	15
1.3.2 L'accompagnement par l'entreprise du «TPS 2022»	15
1.3.2.1 La sur-rémunération placée en temps	16
1.3.2.2 La sur-rémunération non convertie en temps	16
1.3.2.3 Complément de cotisation retraite sur une base 100%.....	16
Article 1.4 - Participation de l'entreprise au rachat de trimestres dans le cadre «TPS 2022»	18
Article 1.5 - L'organisation du «TPS 2022»	18
Article 1.6 - Mécénat de compétences	18
Article 1.7 - Clause de « rendez-vous »	19
Article 1.8- Clause de sauvegarde	19
Article 1.9 - Commission locale de médiation.....	19
Article 1.10 – Présentation aux IRP des projets d'évolution d'organisation éventuellement induits par la mise en œuvre du « TPS 2022 ».....	19
Article 1.11 - Modalités de mise en œuvre	20
1.11.1 Garantie en cas de décès du salarié	20
1.11.2 Seuil minimal de rémunération.....	20
1.11.3 Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération.....	20
1.11.4 Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré.....	20
1.11.5 Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe.....	21
1.11.6 Consolidation des avantages monétaires des accords 1990, 1997 et 2013.....	21
1.11.7 Déroulement de carrière pour les fonctionnaires	21
1.11.8 Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé	21
1.11.9 Abondement des Compte Epargne Temps (CET) « ancienne formule »	21
1.11.10 Les demandes de temps partiel.....	21
1.11.11 Cas particuliers des porteurs de mandat	21

1.11.12 Transfert de jours de CET dans le PERCO.....	22
1.11.13 Prise des congés.....	22
Article 2 – Accompagnement des salariés en dernière partie de carrière	22
Article 2.1 - Entretiens cap seniors.....	22
Article 2.2 - Rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour des années incomplètes.....	23
2.2.1 Principe.....	23
2.2.2 Participation de l'entreprise au rachat de trimestres.....	23
2.2.2.1 En accompagnement de l'entrée dans le «TPS 2022» ou d'un départ à la retraite au plus tard le 1 ^{er} janvier 2023.....	23
2.2.2.2 Sur critères de situation personnelle.....	23
2.2.2.3 Au titre de la parentalité pour les salariés désireux de bénéficier du «TPS 2022»	24
2.2.2.4 Non-cumul des aides au rachat	24
2.2.2.5 Cas des fonctionnaires poly-pensionnés	24
Article 2.3 - Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation.....	25
Article 2.4 - Prise en considération des parcours professionnels	25
Article 3 – Autres mesures en faveur des salariés en dernière partie de carrière	25
Article 3.1 - Evolution de carrière professionnelle des séniors.....	25
3.1.1 Accès à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus.....	25
3.1.2 Salariés de 45 ans et plus n'ayant pas suivi de formation au cours des 3 dernières années	26
3.1.3 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	26
Article 3.2 - L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.....	26
3.2.1 Les acteurs qui participent à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité.....	26
3.2.2 Conditions de travail	26
3.2.2.1 Les comités médico-sociaux	27
3.2.2.2 Prise en compte de l'état de santé	27
3.2.3 Modules de formation relatifs à la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail	27
3.2.4 Prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (les carrières miroirs)	28
3.2.5 Mobilités des salariés à moins de 3 ans ou de 5 ans de la retraite.....	28
Article 3.3 - Organisation du travail	29
Article 3.4 - Temps Partiel Aidé (TPA)	29
3.4.1 Principe du Temps Partiel Aidé.....	29
3.4.2 Accompagnement financier de l'entreprise.....	30
3.4.2.1 Pour les salariés de droit privé.....	30
3.4.2.2 Pour les fonctionnaires.....	30
3.4.2.3 Pour les agents contractuels de droit public.....	31

3.4.3	TPA et organisation du travail	31
Chapitre 2 – Mesures en faveur de l'insertion des jeunes		32
Article 4 – Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi .		32
Article 4.1	- Alternance et stages	32
4.1.1	Recrutement en alternance	32
4.1.2	Accueil des stagiaires	33
4.1.3	Mesures pour faciliter l'intégration et la découverte du monde professionnel.....	33
4.1.3.1	Espace intranet dédié	34
4.1.3.2	Prise en charge d'abonnement aux transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélo.....	34
4.1.3.3	Un régime de travail adapté et une rémunération/gratification attractive	34
4.1.3.4	1/2 journée pour faciliter le passage du permis de conduire B pour les jeunes en alternance et stagiaires.....	35
4.1.3.5	Du temps pour préparer les examens.....	35
4.1.3.6	Aide au logement	36
4.1.3.7	Accès aux prestations Activités Sociales Culturelles (ASC)	36
4.1.3.8	Remboursement des frais de santé et prévoyance.....	36
4.1.3.9	Offres sur les produits et services de l'entreprise	37
4.1.3.10	Les principes sur l'application aux alternants de la part variable liée aux activités commerciales	37
4.1.4	Mesures pour faciliter l'intégration et la découverte du monde professionnel.....	37
4.1.5	Mesures favorisant l'accompagnement tout au long de l'alternance ou du stage.....	37
4.1.5.1	Formations complémentaires proposées par le Groupe	37
4.1.5.2	Accompagnement personnalisé et systématique	37
4.1.5.3	Aide personnalisée à la construction du projet professionnel et à la recherche d'emploi	39
4.1.5.4	Possibilité pour chaque jeune de garder le contact avec le Groupe.....	40
4.1.6	Relations avec le monde de l'éducation et les jeunes.....	40
4.1.6.1	Poursuivre et développer les relations écoles.....	40
4.1.6.2	Responsabilité sociale d'entreprise : favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion	40
Article 4.2	- L'insertion durable des jeunes dans l'emploi	41
4.2.1	Le parcours d'intégration	41
4.2.2	Identification d'un « référent »	42
4.2.3	L'entretien de suivi	42
4.2.4	Formation des nouveaux embauchés	42
Chapitre 3 – Mesures en faveur des personnels en milieu de carrière.....		43
Article 5 – Parcours de reconversion à l'initiative des salariés		43
Article 5.1	- Les parcours de reconversion professionnelle.....	43
Article 5.2	- Le Compte Personnel de Formation (CPF)	44

5.2.1	Rappel des principes	44
5.2.2	Modalités de mise en œuvre et d'accompagnement du CPF dans le cadre d'un projet professionnel co-construit avec l'entreprise.....	44
Article 6	- Dispositif de respiration	45
6.1	- Activités ciblées	45
6.2	- Principes	46
6.3	- Les modalités financières.....	46
6.4	- Les modalités contractuelles	46
6.5	- La gestion de l'absence et du retour.....	47
6.6	- Communication et mise en œuvre	47
Chapitre 4	- Transmission des savoirs et partage d'expériences	48
Article 7	- Transmission des savoirs et partage d'expériences	48
Article 7.1	- Les acteurs de la transmission.....	48
7.1.1	Le manager	48
7.1.2	Le salarié	49
7.1.3	La filière RH.....	49
7.1.4	Les Directions et Ecoles Métier.....	49
Article 7.2	- Les actions de transmission.....	50
Chapitre 5	- Dispositions finales	51
Article 8	- Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	51
Article 9	- Adhésion à l'accord.....	51
Article 10	- Suivi de l'accord	51
10.1	- Commission d'analyse du « TPS 2022 »	51
10.2	- Commission nationale de suivi de l'accord.....	51
10.3	- Commissions locales de suivi	52
Article 11	- Révision de l'accord	53
Article 12	- Notification de l'accord	53
Article 13	- Dépôt et publicité de l'accord	53
Article 14	- Dénonciation de l'accord	53
Annexes.....		56
Annexe 1	- Liste des filiales.....	57
Annexe 2	- GPEC 2020-2022 du Groupe Orange en France	58
Annexe 3	- Périmètre des fonctions centrales et support.....	61
Annexe 4	- Rappel des dispositifs accessibles en fonction des dates de départ en retraite.....	65
Annexe 5	- Dispositions spécifiques pour les fonctionnaires : limite des 4 trimestres pour la pension civile	66
Annexe 6	- Dispositions spécifiques pour les fonctionnaires : proratisation des indemnités compensatrices retraite.....	67

Annexe 7 – Repères Syntec/CCNT.....	68
Annexe 8 – Liste indicative à date des parcours de reconversion.....	69
Annexe 9 – Rappel sur les orientations formation et le développement des compétences au sein du Groupe Orange en France	70
Annexe 10 – Indicateurs de suivi de l'accord.....	71
10.1 Indicateurs Séniors.....	71
Commission de suivi nationale (art. 10.2 de l'accord) :	71
Commissions locales de suivi (art. 10.3 de l'accord).....	72
10.2 Indicateurs insertion des jeunes	73
Commission de suivi nationale (art. 10.2 de l'accord) :	73
Commissions locales de suivi (art. 10.3 de l'accord).....	73
10.3 Indicateurs « milieu de carrière »	74
Parcours de reconversion – CPF.....	74
Temps de respiration.....	74
Transmission des savoirs	74
Annexe 11 – Rappel des dispositions de l'accord en faveur de la parentalité.....	75
Annexe 12 – Nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein	76

Préambule

Pour continuer à se développer dans un secteur en mutation et dans un contexte hyperconcurrentiel, le Groupe Orange en France doit relever 3 défis :

- **Un défi économique** : faire face à l'évolution de notre modèle économique et des comportements de nos clients (développement du multi-services et du digital, les besoins en effectifs diminuent dans les métiers de la Relation Client Grand Public en lien avec la digitalisation et l'omnicanalité, évolutions sur notre cœur de métier d'opérateur de réseau Telecom...), tout en continuant d'investir massivement dans les réseaux de demain et le développement des activités de croissance.
- **Un défi des compétences** : préparer l'avenir à travers le renouvellement et le développement des compétences, favoriser pour les salariés qui le souhaitent une meilleure maîtrise de leurs parcours professionnels, avec une offre de formation complète pour accompagner des évolutions et des changements de métiers, anticiper et accompagner le développement des nouveaux métiers du numérique.
- **Un défi organisationnel et culturel** : retrouver un meilleur équilibre entre fonctions centrales et support d'une part, et fonctions opérationnelles et de production d'autre part, mais également repenser nos modes de fonctionnement pour être collectivement plus agiles.

Le rythme des départs, notamment en retraite, facilités par le programme de Temps Partiel Seniors (TPS) mis en place depuis 2010, a jusqu'alors permis un ajustement progressif de nos ressources aux besoins, en lien avec l'évolution de notre modèle opérationnel.

Le Temps Partiel Seniors n'a toutefois pas reçu le même accueil selon les activités, car il a été davantage choisi par les équipes opérationnelles ou de production, beaucoup moins par les équipes des fonctions centrales et support du Groupe, en raison notamment de la pyramide des âges de ces entités au moment où ces dispositifs ont été proposés.

L'équation économique globale de l'entreprise empêche que ce rééquilibrage puisse s'opérer via des embauches externes massives.

Il faut donc retrouver un équilibre tout en préservant des volumes de ressources dédiées aux activités émergentes et au service des clients, dans le respect des différentes aspirations et situations des collaborateurs selon leurs activités.

C'est dans ce contexte que la trajectoire d'emploi 2020-2022 (prévision d'évolution quantitative en ETPCDI) a été actualisée pour l'UES Orange en prenant en considération les besoins induits par l'équation socio-économique d'Orange, une meilleure adéquation entre besoins et ressources en effectifs, les évolutions de nos modes de fonctionnement internes et des modes d'interaction avec nos clients, pour retrouver des marges de manœuvre et corriger, ou du moins réduire, ce déséquilibre.

Cette actualisation des besoins et des ressources disponibles constitue une prévision et non une finalité ou un objectif.

Elle est intervenue de manière concomitante à l'ouverture de la négociation avec les organisations syndicales portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France.

A ce titre, et dans le prolongement des dispositifs de départ anticipé mis en œuvre depuis 10 ans, à travers le présent accord il s'agit notamment de :

- maîtriser les conséquences des changements économiques ;
- réussir le rééquilibrage organisationnel que l'entreprise estime indispensable entre les fonctions centrales support et les activités opérationnelles tel que mis en évidence dans les travaux GPEC 2020-2022 ;
- rechercher des dispositifs qui permettront d'accompagner des aménagements de fin de carrières sur la base du volontariat et de rééquilibrer progressivement les effectifs entre les fonctions centrales et support

au sein de l'UES Orange d'une part, et les activités émergentes et opérationnelles ou de production au service des clients d'autre part ;

- contribuer au renouvellement des générations (embauches de jeunes) et au défi des compétences ;
- améliorer la gestion des carrières ;
- favoriser l'implication des salariés et les accompagner dans un projet d'évolution professionnelle.

Conscientes de la richesse qu'apporte la coopération intergénérationnelle, les parties souhaitent poursuivre la promotion de la transmission des savoirs au sein du Groupe.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, Orange s'engage en conséquence à réaliser sur la période 2022-2024 à minima **8.000 recrutements externes** en CDI sur le Groupe Orange en France, en privilégiant autant que possible les jeunes de moins de 30 ans. Ces recrutements pourront être réalisés auprès des anciens alternants en recherche d'emploi.

Afin de favoriser l'insertion et la reconversion des adultes, mais aussi la pluralité et la diversité des équipes, les entreprises du Groupe pourront proposer des contrats de professionnalisation.

En lien avec la prospective GPEC 2021-2023, ces recrutements concerneront prioritairement les métiers faisant apparaître des besoins supérieurs aux ressources (voir annexe 2), à savoir notamment (liste indicative) :

- métiers de l'intervention ;
- métiers de la vente et relation clients entreprises ;
- métiers liés à nos enjeux stratégiques d'expertise : métiers de la sécurité, des données, des technologies de l'information et de la communication.

Orange s'efforce de mettre en œuvre des moyens pour renforcer l'équilibre des genres dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très féminisés.

Pour ce faire les parties rappellent que des mesures sont mises en place en faveur de l'égalité professionnelle et réaffirment l'importance d'atteindre les objectifs fixés dans les accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés au sein du Groupe en France.

Toute actualisation de ces métiers sera communiquée aux instances compétentes dans le cadre de la GPEC et à la Commission nationale de suivi de l'accord (art. 10.2).

Dans le cadre des recrutements externes en CDI, une attention particulière sera également portée aux activités opérationnelles et de production pour lesquelles un déficit en ressources serait identifié.

L'évolution des ressources et des compétences sera par ailleurs soutenue par une démarche de transformation. Celle-ci visera à améliorer et à fluidifier nos fonctionnements internes mais également à contribuer à alléger les charges de travail.

Lexique

AFEST/Action de Formation En Situation de Travail : une action de formation en situation de travail permet d'apprendre en prenant en compte le réel du métier et les besoins de chaque salarié. La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend notamment l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; la désignation préalable d'un accompagnateur ; la mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ainsi que des évaluations des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Ancienneté Groupe : nombre d'années de présence d'un salarié depuis son entrée dans le Groupe, et ancienneté reprise dans le contrat de travail.

ASC : Activité-s Sociale-s et Culturelles-s

Cadres : statut défini par la convention collective dont dépend le salarié. Par exemple, pour les salariés relevant de la CCNT, il s'agit des niveaux Dbis et au-delà

ALD : Affection Longue Durée

CCNT : Convention Collective Nationale des Télécommunications

CET : Compte Epargne Temps

Certification « Qualiopi » : La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph). La certification « Qualiopi » vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et de permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers. Le CFA Orange est certifié Qualiopi

CFA Orange : Centre de Formation des Apprentis d'Orange qui intervient en complémentarité de l'offre « traditionnelle » des CFA et permettant de dispenser, en lien avec les compétences clés identifiées dans le cadre de la GPEC, des formations insuffisamment ou non proposées par ces mêmes CFA

CLD : Congé Longue Durée

CLM : Congés Longue Maladie

CPF : Compte Professionnel de Formation

CSE : Comité Social et Economique

CSEC : Comité Social et Economique Central

CSEE : Comité Social et Economique d'Etablissement

DROM : Département et Région d'Outre-Mer

ENIM : Etablissement National des Invalides de la Marine. L'ENIM gère le régime spécial de sécurité sociale des marins et des gens de mer du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance.

IRP : Institution Représentative du Personnel

Mentorat inversé : action de mentorat d'un junior vers un sénior

Non cadres : statut défini par la convention collective dont dépend le salarié. Par exemple, pour les salariés relevant de la CCNT, il s'agit des niveaux D et en-deçà

NAO : Négociation Annuelle Obligatoire

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OSA : Orange Société Anonyme

OSR : Organisation Syndicale Représentative

PEG : Plan d'Epargne Groupe

PERCO : Plan d'Epargne Retraite Collective

RAFP : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

Start up : Jeune entreprise novatrice dans le secteur des nouvelles technologies

SGB : Salaire Global de Base

Surcote : La surcote est une majoration destinée à augmenter le montant de la retraite des régimes de base (Sécurité sociale ou pension civile). Pour en bénéficier, il est nécessaire de continuer à travailler après 62 ans et au-delà du nombre de trimestres nécessaires (voir annexe 12) pour obtenir une retraite à taux plein.

Traitement indiciaire brut : rémunération du fonctionnaire calculée en fonction d'un indice

TPA : Temps Partiel Aidé

TPSH : Temps Partiel Séniors Handicap

Volontariat : participation volontaire à une action / Volontaire : qui résulte d'une décision librement choisie et non imposée.

Le préambule, le lexique et les annexes font partie intégrante du présent accord.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés du Groupe Orange en France dont Orange SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et listées à l'annexe 1.

Les sociétés non listées à l'annexe 1 et dont Orange SA détient ou pourrait être amenée à détenir plus de 50% du capital pourront adhérer au présent accord dans les conditions fixées par les articles L.2261-3 et suivants du code du travail.

Chapitre 1 – Mesures en faveur des personnels en dernière partie de carrière

Article 1 – Le dispositif de « Temps Partiel Seniors 2022 »

Afin de favoriser la transition entre les périodes d'activité et de retraite, et afin de permettre le renouvellement des compétences, Orange propose un dispositif de Temps Partiel Seniors (« TPS 2022 ») dans les conditions définies ci-après.

Article 1.1 - Période d'entrée en « TPS 2022 » et durée du dispositif

L'entrée dans le dispositif «TPS 2022» est possible du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} janvier 2023 inclus, pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 60 mois.

Article 1.2 - Personnels éligibles et possibilités de surcote

Peuvent intégrer le dispositif «TPS 2022», tous les personnels volontaires, qui dépendent soit du régime des retraites des fonctionnaires de l'Etat, soit du régime général¹ des retraites des salariés, et qui :

- sont désireux de prendre leur retraite sans surcote au plus tard le 1^{er} janvier 2028 ;
- souhaitent aménager leur temps de travail sur une période 18 à 60 mois avant leur départ en retraite ;
- disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans à leur entrée dans le dispositif ;
- intègrent le dispositif « TPS 2022 » au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2023 inclus.

1.2.1 Possibilité de surcote jusqu'à 4 trimestres

Par dérogation à la condition de retraite sans surcote mais toujours dans la limite d'une retraite prise au plus tard le 1^{er} janvier 2028, pourront également rejoindre le dispositif en prenant une retraite avec 4 trimestres de surcote maximum, les salariés qui sont dans une situation spécifique (poly-pensionnés, carrière effectuée à temps partiel ayant eu pour conséquence de réduire de plus de 2 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de la retraite de base, consolidation d'indice, salariés de droit privé qui sans cela verraient leur retraite temporairement affectée par le coefficient de solidarité (-10%) prévu par leur régime de retraite complémentaire...), dès lors qu'ils remplissent toutes les autres conditions ci-dessus.

1.2.2 Possibilité de surcote supérieure à 4 trimestres

Orange réaffirme son attachement aux mesures en faveur de la parentalité et permet, par dérogation à la condition de retraite sans surcote mais toujours dans la limite d'une retraite prise au plus tard le 1^{er} janvier 2028, de dépasser la limite de 4 trimestres dans les situations de congés ou de périodes à temps partiel pris dans le cadre de la parentalité (congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé parental, congé d'adoption, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6^{ème} anniversaire de l'enfant, congé de solidarité familiale).

¹ Pour les salariés marins relevant du régime spécial de l'ENIM, une négociation spécifique sera ouverte au sein de FT Marine SAS, au cours du 1^{er} trimestre 2022, tenant compte d'un âge de départ à la retraite à partir de 55 ans.

Si l'existence de périodes de cette nature au cours de la carrière a eu pour conséquence de réduire de plus de 4 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de leur retraite de base, par rapport à une activité effectuée à temps plein, la limite est portée au nombre de trimestres de réduction observé, sans toutefois pouvoir excéder 20 trimestres, dès lors que les salariés remplissent toutes les autres conditions ci-dessus.

1.2.3 Articulation avec l'accord du 12 décembre 2018 portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France

Les salariés prenant leur retraite jusqu'au 1^{er} janvier 2025 au plus tard demeurent également éligibles aux formules de TPS définies par l'accord du 12 décembre 2018 dès lors qu'ils remplissent toutes les conditions prévues par celui-ci.

Article 1.3 - Le dispositif de «TPS 2022»

1.3.1 Présentation du dispositif global

Tableau synthétique présentant le dispositif « TPS 2022 » : années de retraite 2025, 2026, 2027

Personnels éligibles	Durée dans le dispositif	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
Fonctions centrales et de support	18 à 60 mois	1 ^{er} janvier 2022 au 1er janvier 2023	12 mois à 50%*	48 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	Sur une base 100%
Fonctions opérationnelles et de production	18 à 60 mois	1 ^{er} janvier 2022 au 1er janvier 2023	24 mois à 50%*	36 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	
salaire mini. garanti au titre de la rémunération : NC : 2000€ et CAD : 2787€ bruts / mois**						
+ rachats de trimestres : participation à hauteur de 50%						
+ clause de sauvegarde pour les salariés en cas de survenance d'une réforme des retraites						

(*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata (**) revalorisé tous les ans

Nota : dans le cadre de la mise en œuvre du « TPS 2022 » l'appartenance d'un salarié au périmètre des fonctions centrales et support est appréciée à la date du 31 décembre 2021.

La rémunération du salarié est composée, pendant toute la durée de son « TPS 2022 », de la rémunération du temps travaillé (50%) à laquelle s'ajoute une sur-rémunération sous forme de prime.

Le temps travaillé est réalisable en mécénat de compétences.

Le temps libéré tient compte des droits à congés annuels et jours de temps libre acquis pendant ce temps libéré.

1.3.2 L'accompagnement par l'entreprise du «TPS 2022»

Le « TPS 2022 » est un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise.

L'accompagnement prend la forme :

- d'une sur-rémunération de 30 % : 10% placés en temps et 20% non convertis en temps pendant la phase de temps travaillé du «TPS 2022» et 15% placés en temps et 15% non convertis en temps pendant la phase de temps libéré du «TPS 2022» ;
- d'un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du « TPS 2022 ».

1.3.2.1 La sur-rémunération placée en temps

La sur-rémunération placée en temps est affectée à un CET spécifique avec abondement de l'employeur pour constituer la période de temps libéré du « TPS 2022 ».

Afin de permettre un rééquilibrage entre les fonctions centrales et de support d'une part et les fonctions opérationnelles et de production d'autre part, la durée de temps libéré varie selon la fonction occupée par le salarié qui souhaite entrer en «TPS 2022».

Le périmètre des fonctions centrales et de support, par structures d'activités et par familles métiers, est défini en annexe 3 au présent accord.

1.3.2.2 La sur-rémunération non convertie en temps

La sur-rémunération non convertie en temps :

Prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du « TPS 2022 ».

Est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base du salarié du mois précédent l'entrée dans le dispositif (SGB en base temps plein), et des parts variables perçues lors de la dernière année civile précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous les salariés, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

La rémunération en «TPS 2022» se compose ainsi de :

- a. la rémunération du temps partiel basée sur la quotité travaillée (50%), tant pour ce qui concerne le SGB mensuel que pour ce qui concerne la part variable managériale ou la part variable vendeur éventuelle.

et

- b. la sur-rémunération non convertie en temps.

1.3.2.3 Complément de cotisation retraite sur une base 100%

Le complément de cotisation retraite sur une base 100% est assuré pour tous les personnels entrant dans le dispositif, quel que soit leur statut. Ce complément de cotisation prend, selon le statut des personnels, les formes détaillées ci-après :

a. Pour les salariés de droit privé

La prise en charge prend la forme d'une sur-cotisation supportée par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (régime de retraite complémentaire des salariés de droit privé) et supplémentaires là où ils existent.

b. Pour les fonctionnaires

Pour la partie pension civile :

- i. dans la limite prévue par l'article L.11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum) : par la sur-cotisation prévue dans le cadre du temps partiel pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette sur-cotisation, à la charge du fonctionnaire, est compensée par l'entreprise, par une indemnité d'un montant tel que, nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le salarié ;

ii. au-delà de cette limite au choix du fonctionnaire :

- Soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au salarié qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Sur la base des taux annoncés au 1er juillet 2021, cette indemnité est égale à 18,92% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné en base temps plein. Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que celles du barème² qui sert à son calcul.

Cas particulier des personnes ayant atteint le taux maximum de leur retraite Fonction Publique : la sur-cotisation pension civile sera arrêtée et l'indemnité compensatrice sera directement versée au salarié dès l'obtention de ce taux.

- Soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de 2 trimestres d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désignée dans le code des pensions civiles et militaires comme «pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »). Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

Pour la retraite additionnelle de la fonction publique :

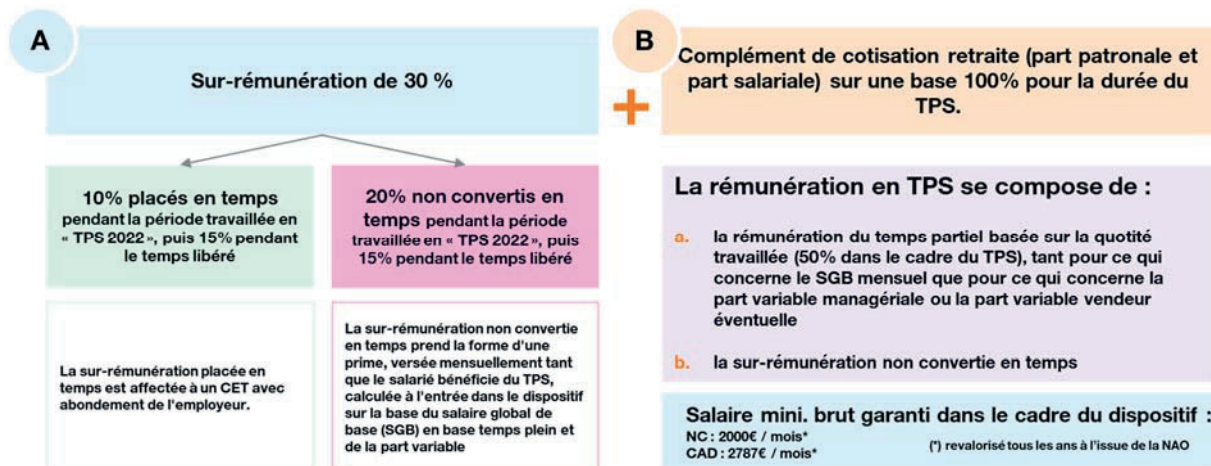
La prise en charge par l'entreprise se fait par le versement d'une indemnité compensatrice directement au salarié qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné en base temps plein.

c. Pour les agents contractuels de droit public

Des dispositions comparables sont proposées aux agents contractuels de droit public.

Synthèse :



² Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel. Une information sera transmise aux salariés concernés.

Article 1.4 - Participation de l'entreprise au rachat de trimestres dans le cadre «TPS 2022»

Les modalités de participation de l'entreprise sont précisées à l'article 2.2.2 du présent accord.

Article 1.5 - L'organisation du «TPS 2022»

L'aménagement du temps de travail, ainsi que le positionnement du temps libéré sont étudiés en concertation entre le salarié, son manager et son responsable RH.

Pour les fonctions centrales et de support, l'annualisation du temps travaillé sera privilégiée.

Pour les fonctions opérationnelles et de production, l'annualisation du temps travaillé sera étudiée pour chaque année.

Dans le cadre de cette annualisation, une attention particulière sera portée à l'organisation de la démarche de transmission des savoirs.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif «TPS 2022» sont fixées par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires.

Dans le cadre de l'organisation du travail, les salariés optant pour ce dispositif ne pourront se voir imposer un niveau de contraintes égal à celui des salariés à temps plein dans l'entreprise (samedi, contraintes du soir...).

Les entrées en «TPS 2022» se font exclusivement le 1^{er} du mois.

L'ensemble des éléments financiers, liés au dispositif «TPS 2022» et à sa mise en œuvre, y compris l'accompagnement, doit faire l'objet d'une communication écrite au salarié avant la signature de l'avenant / protocole.

Les dispositions de l'article 1.5 s'appliquent dans le cadre du mécénat de compétences (article 1.6).

Article 1.6 - Mécénat de compétences

Le Mécénat de compétences consiste à mettre à disposition d'associations ou d'ONG des collaborateurs sur leur temps de travail, pour réaliser des actions d'intérêt général, en mobilisant ou non leurs compétences professionnelles. Il est actuellement encadré par l'article L. 8241-3 du Code du travail.

Le temps travaillé dans le cadre du «TPS 2022» peut se faire dans le cadre d'un mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat.

La liste indicative des associations partenaires est disponible sur le site de la Fondation Orange (<http://lafondationorange.com.francetelecom.fr/?Le-mecanat-de-competences>).

Les salariés ont également la possibilité de proposer un partenariat avec une association, notamment d'utilité publique ou d'intérêt général ; l'opportunité de ce partenariat restant du ressort exclusif de la Fondation.

Les salariés entrant dans un «TPS 2022» en mécénat de compétences conservent leur régime de travail tout au long de cette période.

Ils ont accès aux formations éligibles au plan de formation pendant leur période de mécénat.

Il est possible d'effectuer un mécénat de compétences hors de sa région de rattachement ; dans ce cas, les frais éventuels de déménagement et de réinstallation sont à la charge du salarié. La participation transport deviendra celle de la région dans laquelle il s'installe. Il n'y a pas de prime de vie chère pour un mécénat de compétences dans les DROM pour un salarié rattaché à une entité de métropole.

Article 1.7 - Clause de « rendez-vous »

Les parties s'engagent, dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires en matière de retraite (régime de base ou complémentaire) viendraient à être modifiées avant le 1^{er} janvier 2023, date à laquelle les dernières entrées dans le «TPS 2022» peuvent se faire, à se rencontrer pour en analyser les conséquences. Les parties pourront décider d'adapter par avenant, si nécessaire, les dispositions du «TPS 2022» afin de garantir des dispositifs se rapprochant le plus possible de ceux d'origine.

De la même manière, les parties s'engagent à se rencontrer à l'issue de la commission d'analyse du « TPS 2022 » de novembre 2022 afin de décider par avenant d'une éventuelle prolongation de la période d'entrée dans le dispositif « TPS 2022 » du 1^{er} janvier 2023 au 1^{er} avril 2023³.

Article 1.8- Clause de sauvegarde

Dans l'hypothèse d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un salarié dans le dispositif «TPS 2022», le salarié verra son « TPS 2022 » prolongé au-delà de la date initialement prévue, en temps libéré.

Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPS entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs un salarié en «TPS 2022» qui connaîtrait une modification substantielle de sa situation personnelle se verra proposer, s'il en fait la demande, un aménagement de son TPS, qui pourra aller jusqu'à un retour à temps plein sans remise en cause du temps libéré déjà acquis.

Article 1.9 - Commission locale de médiation

En cas de difficultés de mise en œuvre du «TPS 2022», après mise en œuvre de leurs prérogatives par les IRP, une commission de médiation au sein de chaque établissement distinct pourra se réunir à l'initiative de la Direction ou d'une des organisations syndicales signataires pour étudier les solutions individuelles les plus appropriées.

Cette commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et de 2 membres de la Direction.

En cas de changement d'organisation, les situations individuelles des salariés en « TPS 2022 » sont étudiées par cette commission de médiation.

Article 1.10 – Présentation aux IRP des projets d'évolution d'organisation éventuellement induits par la mise en œuvre du « TPS 2022 »

Les entrées en « TPS 2022 » se font sur la base du volontariat.

En fonction de l'importance de l'impact des entrées en « TPS 2022 » des informations-consultations seront organisées auprès des IRP compétentes, dans le cadre des règles applicables.

Au titre de l'année 2022, pour les périmètres CSEC/CSEE/CSE où le volume des entrées en « TPS 2022 » conduirait l'entreprise à ouvrir une réflexion sur l'évolution des organisations (en prenant en compte les incidences sur l'organisation du travail, la charge de travail et les risques psychosociaux), une information conventionnelle sera réalisée permettant de partager une première vision globale de ce qui pourrait être envisagé, sans préjudice des processus d'information-consultation à engager ultérieurement le cas échéant.

³ Modification de l'article 1.1 de l'accord dans le cadre des dispositions des articles 10.2 (commission nationale de suivi de l'accord) et 11 (révision de l'accord).

Article 1.11 - Modalités de mise en œuvre

1.11.1 *Garantie en cas de décès du salarié*

En cas de décès du salarié bénéficiaire, les mesures financières d'accompagnement définies à l'entrée en «TPS 2022» et non encore attribuées sont versées aux ayants droits en une seule fois.

1.11.2 *Seuil minimal de rémunération*

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en «TPS 2022», à savoir :

- pour les non-cadres : 2.000 euros bruts mensuels ;
- pour les cadres : 2.787 euros bruts mensuels.

Ces seuils doivent être atteints de la somme mensuelle du SGB perçu pendant le «TPS 2022» (à 50%) et de la sur-rémunération. En conséquence, le minimum sera toujours respecté quel que soit le montant éventuel de part variable dont le salarié pourrait bénéficier en «TPS 2022».

Ils s'appliquent à tous les salariés en TPS⁴ ou en TPSH⁵.

L'application de ce seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en «TPS 2022» au-delà du salaire global de base (SGB) en base temps plein. Si tel est le cas, la rémunération durant la période de «TPS 2022» est le SGB en base temps plein.

Ces seuils sont revus chaque année selon le taux directeur de l'accord salarial ou de la décision unilatérale résultat de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) d'Orange SA.

1.11.3 *Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération*

Elle est revalorisée à chaque date anniversaire de l'entrée du salarié dans le dispositif par application du taux directeur du dernier accord salarial signé ou décision unilatérale dans son entreprise à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif.

1.11.4 *Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré*

Les salariés éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur), ou à des augmentations individuelles, y restent éligibles jusqu'à la fin de leur dispositif de «TPS 2022».

Pendant le temps libéré, leurs parts variables et/ou leurs augmentations individuelles sont calculées sur la base du taux moyen constaté pour leur niveau de classification de personnel dans leur entité de rattachement (Etablissements distincts pour OSA et filiales).

Dans le cas particulier d'un transfert d'activité au sein d'une autre société du Groupe, et où des salariés déjà en temps libéré resteraient rattachés à leur société initiale alors que l'activité ne s'y trouve plus, il leur sera appliqué en matière de part variable le taux moyen de part variable dont ils ont personnellement bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant le transfert d'activité.

⁴ Y compris ceux prévus par l'Accord Intergénérationnel du 12 décembre 2018

⁵ Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations du 1^{er} février 2021

1.11.5 Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe

Pendant toute la période des dispositifs «TPS 2022», les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société.

C'est le salaire réellement perçu, prime de sur-rémunération incluse, qui sert de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

1.11.6 Consolidation des avantages monétaires des accords 1990, 1997 et 2013

Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990 (accord sur le cadre général de la réforme des classifications du personnel des PTT du 9 juillet 1990), 1997 (accord social du 9 janvier 1997) et 2013 (accord salarial FTSA 2013 du 26 avril 2013) peuvent, à la demande de ces fonctionnaires, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans le dispositif «TPS 2022».

A l'entrée dans le dispositif, le salarié est informé par écrit de son éligibilité éventuelle, à partir des éléments connus, et des dates de «TPS 2022» choisies, à la disposition spécifique de reconnaissance de carrière en faveur de certains fonctionnaires titulaires du grade d'agent de maîtrise II-3.

1.11.7 Déroulement de carrière pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires en « TPS 2022 » sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal. Ils demeurent éligibles à l'obtention des échelons dits exceptionnels et fonctionnels.

1.11.8 Indemnité de départ en retraite des salariés de droit privé

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire perçu par le salarié avant son entrée dans le dispositif de «TPS 2022», si cela lui est plus favorable.

1.11.9 Abondement des Compte Epargne Temps (CET) « ancienne formule »

Conformément aux dispositions de l'accord social du 9 janvier 1997, pour les salariés disposant de jours sur un Compte Epargne Temps "ancienne formule", l'abondement de 20% à la prise des congés pour départ en retraite, est appliqué dès lors que la période juxta un congé se poursuivant jusqu'à la retraite.

Pour les sociétés du Groupe disposant de mesures similaires, le principe ci-dessus reste applicable.

1.11.10 Les demandes de temps partiel

Les demandes d'entrée dans le «TPS 2022» ne se font pas au détriment des autres demandes de temps partiel.

1.11.11 Cas particuliers des porteurs de mandat

Les porteurs de mandats électifs et désignatifs continuent de bénéficier de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat, y compris durant le temps libéré, si le mandat perdure durant cette période.

1.11.12 Transfert de jours de CET dans le PERCO

Les salariés en «TPS 2022» conservent leurs possibilités d'alimentation de leur Compte Epargne Temps (CET) jusqu'à leur entrée en temps libéré si un dispositif de CET a été mis en place dans leur entreprise, et dans les conditions d'alimentation prévues par ce dispositif.

Ils conservent également leurs possibilités de transfert de jours de CET dans le PERCO du Groupe :

- si leur entreprise est adhérente au PERCO du Groupe, et
- si un dispositif de CET existe dans leur entreprise, et
- si ce dispositif prévoit la possibilité d'un transfert vers le PERCO du Groupe.

Ce transfert est alors réalisé dans les conditions et limites prévues par le dispositif en place dans leur entreprise.

1.11.13 Prise des congés

Sauf cas le justifiant, comme les congés maladies ou à l'initiative de l'entreprise, les congés doivent être pris avant l'entrée en temps libéré. Il en est de même pour les jours de CET.

Les dates de départ de l'entreprise et d'entrée en temps libéré telles que fixées dans l'avenant ou le protocole ne sont pas modifiables.

Article 2 – Accompagnement des salariés en dernière partie de carrière

Article 2.1 - Entretiens cap seniors

Orange propose aux personnels âgés de 55 ans et plus, des entretiens cap seniors effectués par des Consultants Orange Avenirs afin d'aider les seniors à faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur carrière professionnelle et/ou les perspectives d'aménagement de celle-ci.

Les décisions prises par les salariés dans le cadre de ces entretiens ne doivent pas impacter négativement leurs possibilités d'évolution, leurs augmentations individuelles, ni la reconnaissance de leurs compétences.

Les personnels de 55 ans et plus sont informés régulièrement de la possibilité de cet entretien.

A l'occasion de cet entretien, les personnels, à leur initiative et dès 55 ans, qui fournissent le relevé de situation qui leur a été transmis par la CNAV ou une autre caisse de retraite ou par le CSRH, peuvent échanger sur la date d'ouverture des droits à la retraite, la date de départ souhaitée par la personne, le rachat éventuel de trimestres.

Si les personnels le souhaitent, ils peuvent envisager les conditions d'aménagement de leur dernière partie de carrière notamment dans le cadre du dispositif de «TPS 2022» mis en place par le présent accord et ouvert jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

Dans le cadre des échanges sur le dispositif «TPS 2022», des simulations sont effectuées à partir des informations fournies par le salarié, afin de permettre à ce dernier de prendre une décision en toute connaissance de cause en lui apportant toutes les informations nécessaires en matière de salaires versés en période de «TPS 2022», accompagnement, éléments variables, possibilité de surcote, rachat de trimestres. Une estimation du montant de la retraite net de charges (en fonction de la législation en vigueur) est également élaborée (valeur informative).

Les parties rappellent que les informations échangées lors des entretiens cap seniors et les données transmises sont strictement confidentielles. Ainsi, la transmission de ces informations lors de cet entretien est à l'initiative des intéressés et a pour objectif d'éclairer et d'accompagner individuellement la personne qui en a fait la demande.

A la suite de cet entretien, le salarié informe son RH de proximité de ses souhaits afin de prévoir les actions d'accompagnement à mettre en place : élaboration du dossier «TPS 2022», ou mise en place d'un parcours de professionnalisation ou actions de formation si le salarié n'entre pas dans le dispositif de «TPS 2022».

Article 2.2 - Rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour des années incomplètes

2.2.1 Principe

Les personnels qui le souhaitent peuvent racheter des trimestres correspondant à leurs années d'études supérieures pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé, et/ou au titre d'années incomplètes pour les années cotisées en tant que salariés de droit privé uniquement.

Jusqu'à 12 trimestres supplémentaires peuvent ainsi être validés, le versement pour la retraite devant obligatoirement être demandé au régime de retraite de base compétent avant l'âge de 60 ans pour les fonctionnaires et 67 ans pour les salariés de droit privé.

D'autres possibilités de rachat de cotisations auprès du régime général sont ouvertes, en particulier, aux personnes qui assurent les fonctions de tierce personne auprès d'une personne invalide (loi du 02/01/1978).

L'objectif de tels rachats est d'améliorer le niveau de retraite attendu et d'aider l'intéressé dans son projet d'aménagement de la fin de sa carrière.

2.2.2 Participation de l'entreprise au rachat de trimestres

Orange peut participer dans certains cas au financement du rachat de trimestres.

Ces cas sont les suivants :

2.2.2.1 En accompagnement de l'entrée dans le «TPS 2022» ou d'un départ à la retraite au plus tard le 1^{er} janvier 2023

Sur demande du salarié et dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein (c'est-à-dire sans décote), Orange participera à hauteur de 50 % du rachat des trimestres, sans autre condition que l'entrée dans le dispositif de «TPS 2022» ou le départ à la retraite au plus tard le 1^{er} janvier 2023, dans le respect des conditions d'âge énoncées à l'article 2.2.1.

Ce remboursement sera réalisé sur présentation des justificatifs et prendra la forme d'une indemnité qui, nette de la CSG et de la CRDS, correspond à la moitié du coût total du versement effectivement réalisé.

La demande de participation devra être effectuée auprès du RH du salarié concerné.

2.2.2.2 Sur critères de situation personnelle

Le salarié peut, à l'occasion de l'entretien cap seniors, effectuer une demande de simulation de sa future retraite auprès de la CNAV (salarié de droit privé) ou du CSRH (fonctionnaire). Au vu de ces simulations, le salarié intéressé par un rachat de trimestres peut déposer auprès de son DRH une demande écrite de participation au financement de ce rachat.

Cette demande est transmise à la Direction de l'Expertise RH qui pourra proposer de participer au financement après étude de la demande motivée du salarié (par exemple : raisons familiales, raisons de santé).

Si la réponse est positive, la participation de l'entreprise au financement prend la forme d'une indemnité qui, nette de la CSG et de la CRDS, correspond à la moitié du coût total du versement effectivement réalisé, dès lors qu'un tel versement est validé par le régime compétent (CNAV ou Fonction Publique) et que l'intéressé indique la date à laquelle il part en retraite.

Cette participation financière est conditionnée à la présentation d'un justificatif du rachat des trimestres.

Le refus de participation de l'entreprise doit être motivé auprès de l'intéressé.

Les délais de réponse doivent être compatibles avec les dates limites de réponse indiquées par la CARSAT ou le CSRH (pour les fonctionnaires).

2.2.2.3 Au titre de la parentalité pour les salariés désireux de bénéficier du «TPS 2022»

Orange est également sensible à la situation des salariés dont le montant prévisible de retraite est faible du fait de périodes dans leur carrière liées à la parentalité et pour lesquels l'accès au dispositif Temps Partiel Seniors serait de fait moins aisé.

Aussi, Orange s'engage à financer à 100% le rachat de 4 trimestres pour les personnels qui en font la demande, dont le montant de la retraite est inférieur à 1.390 euros mensuels bruts, et ayant connu des périodes de congés ou de temps partiels qui ont eu pour conséquence de réduire de plus de 4 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de leur retraite de base, par rapport à une activité effectuée à temps plein, pour les motifs suivants : congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé parental, congé d'adoption, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6^{ème} anniversaire de l'enfant, congé de solidarité familiale.

Cette disposition s'applique également pour accompagner les entrées en TPS au titre de l'accord du 12 décembre 2018.

Lorsque cela est possible, les salariés rachètent 4 trimestres correspondant à leurs années d'études supérieures pour les fonctionnaires ou salariés de droit privé, ou à leurs années incomplètes pour les salariés de droit privé.

La demande de rachat effectuée dans ce cadre obéit aux mêmes règles que celles prévues à l'article 2.2.2.2 ci-dessus. L'accompagnement prend la forme d'un remboursement sous forme d'une indemnité compensatrice qui, nette de la CSG et de la CRDS, correspond à l'intégralité du coût total du versement effectivement réalisé.

Dans le cas où cette procédure n'est pas possible (absence de possibilité de rachat), Orange verse une indemnité compensatrice, calculée dans les mêmes conditions que si un rachat avait été possible, directement au salarié qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Le rachat et versement de l'indemnité correspondante, ou le versement de l'indemnité si un rachat n'est pas possible, interviennent en une fois à l'entrée dans le « TPS 2022 ».

2.2.2.4 Non-cumul des aides au rachat

Les indemnités prévues aux articles 2.2.2.1, 2.2.2.2 et 2.2.2.3 sont exclusives les unes des autres, elles ne sauraient se cumuler.

2.2.2.5 Cas des fonctionnaires poly-pensionnés

Dans le cas des fonctionnaires poly-pensionnés qui rachètent des trimestres auprès du régime général de la sécurité sociale, le rachat sera réalisé s'ils le souhaitent dans l'option dite « taux seul » du régime général de la sécurité sociale (au titre de l'atténuation du coefficient de minoration mentionné à l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité Sociale sans que le versement soit pris en compte dans la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité Sociale). L'indemnité compensatrice sera en tout état de cause

calculée comme si le rachat avait été effectué dans l'option dite « taux et durée » du régime général de la sécurité sociale (au titre de l'atténuation du coefficient de minoration mentionné à l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité Sociale et pour être pris en compte dans la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité Sociale). La différence permettra alors au salarié d'user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Le rachat et versement de l'indemnité correspondante, ou le versement de l'indemnité si un rachat n'est pas possible, interviennent en une fois à l'entrée dans le « TPS 2022 ».

Article 2.3 - Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité professionnelle, les personnels peuvent demander à bénéficier durant leur « TPS 2022 » ou dans les 12 mois qui précèdent leur départ à la retraite, d'une formation spécifique intitulée « Je prépare ma retraite ».

Article 2.4 - Prise en considération des parcours professionnels

Afin de valoriser et prendre en considération les parcours professionnels, Orange souhaite reconnaître les personnels éligibles à l'attribution d'une médaille du travail ou une médaille d'honneur Poste et Télécommunications, en organisant une remise officielle des médailles au sein de chaque entité en présence de la ligne managériale.

Le coût de la médaille et de la cérémonie sont pris en charge par l'entreprise.

Un moment de convivialité permet aussi de reconnaître et valoriser le parcours professionnel du salarié qui part à la retraite.

De plus un mot de remerciements signé du Président est adressé à tous les salariés le mois de leur départ en retraite.

Article 3 – Autres mesures en faveur des salariés en dernière partie de carrière

Article 3.1 - Evolution de carrière professionnelle des seniors

Les salariés seniors bénéficient des mêmes opportunités dans la gestion de leur carrière et leurs compétences sont reconnues selon les mêmes critères que les autres salariés.

3.1.1 Accès à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus

Pour maintenir et développer les compétences de ses salariés, Orange propose une grande diversité de solutions en matière de formation et de développement des compétences : formations métiers, formations managériales, formations aux compétences humaines et transverses.

Un plan de développement des compétences est défini avec le salarié et planifié dans le temps. Ce plan s'appuie sur les dispositifs existants tels que notamment les plans de développement des compétences des entités, les actions de tutorat, de soutien.

Orange rappelle son engagement de garantir l'accès à la formation pour tous les personnels quel que soit leur âge et en particulier les personnels âgés de 45 ans et plus.

3.1.2 Salariés de 45 ans et plus n'ayant pas suivi de formation au cours des 3 dernières années

Les salariés âgés de 45 ans et plus qui n'auraient pas suivi de formation au cours des 3 dernières années se verront proposer un programme d'actions de formation adapté à leur besoin d'une durée minimale de 5 jours dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

3.1.3 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir une certification sur la base de l'expérience professionnelle acquise.

Cette certification, qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation.

Les salariés, quel que soit leur métier, bénéficient d'un total de 24 heures d'autorisation d'absence, à prendre en une seule fois ou de manière fractionnée, pour préparer une VAE (préparation du dossier, préparation à l'entretien...).

Cette autorisation d'absence est portée à 40 heures pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Dans le cadre de projets coconstruits avec l'entreprise, Orange pourra, avec l'accord du manager et du RH, étendre la durée de l'autorisation d'absence dans la limite d'un plafond de 54 heures.

Article 3.2 - L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les parties se sont particulièrement attachées à rechercher les actions permettant d'adapter les postes de travail et l'activité aux contraintes liées à l'âge.

Les parties réaffirment l'obligation pour l'employeur d'identifier les risques professionnels, de renforcer les actions de prévention et de diffuser une véritable culture de prévention à tous les niveaux de l'entreprise.

3.2.1 Les acteurs qui participent à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité

Le médecin du travail est l'interlocuteur privilégié pour conseiller les salariés rencontrant des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel.

Le préventeur est le garant de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité.

Le médecin du travail et le préventeur sont associés à toutes les réflexions pluridisciplinaires portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors de leur périmètre.

L'ergonome peut intervenir, donner des conseils et faire des préconisations par exemple en matière de postures de travail, de manipulations d'objets, de mouvements répétitifs, de prévention des troubles musculosquelettiques ou de disposition du poste de travail.

3.2.2 Conditions de travail

Certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés.

Orange veille à mettre à disposition des salariés un environnement adapté, tant au niveau du poste de travail que des équipements nécessaires à la réalisation de celui-ci dans les meilleures conditions.

Lors de l'entretien individuel, le manager aborde de manière systématique l'environnement de travail du salarié sénior.

3.2.2.1 Les comités médico-sociaux

Afin d'organiser le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus et de prévenir la désinsertion professionnelle, les parties rappellent qu'ont été mis en place des comités médico-sociaux qui échangent sur les situations des salariés éloignés du service, des salariés en maintien dans l'emploi ou en reprise d'activités ainsi que les salariés impactés par les situations de changement de travail dans l'unité.

Ils sont composés du Directeur de l'entité ou son représentant, du-des médecin(s) du travail et des assistants sociaux du périmètre concerné.

3.2.2.2 Prise en compte de l'état de santé

Afin d'assurer la compatibilité des activités avec leur état de santé, Orange s'engage à renforcer la procédure d'accompagnement des salariés en CLM/CLD/ALD, durant leur absence et lors de leur reprise notamment à temps partiel thérapeutique. Cette analyse est conduite après avis du médecin du travail en associant le DRH de proximité et le manager, et en cas d'aménagement de poste de travail, le préventeur.

La procédure comprend :

- l'organisation de visites de pré-reprise avec le médecin du travail, à la demande du salarié, qui ne se substitue en aucun cas à la visite obligatoire de reprise ;
- une sensibilisation du management et des collègues au retour du salarié après un CLM/CLD/ALD ;
- une étude systématique des besoins en formation nécessaires au moment de la reprise, avec la possibilité de formation longue, type période de professionnalisation pour permettre la réintégration sur le site d'origine ;
- en cas d'éloignement du service pour une durée supérieure ou égale à un mois, un courrier est systématiquement envoyé au domicile du salarié afin de lui préciser quels sont ses interlocuteurs RH de proximité, le médecin du travail, l'assistant social, et les représentants de proximité du périmètre, qu'il peut contacter à tout moment et à sa propre initiative, ainsi que le numéro de téléphone du service RH dont il dépend pour ses formalités administratives. Une mise à jour de ces coordonnées est effectuée par le service RH de proximité.

3.2.3 Modules de formation relatifs à la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail

Orange a mis en place plusieurs modules de formation relatifs à la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail comme par exemple :

- les essentiels de la santé et de la sécurité au travail ;
- se prémunir des risques liés au travail sur écran ;
- identifier les postures de travail adaptées permettant de limiter l'apparition des TMS ;
- maîtriser le risque routier et l'écoconduite ;
- bien vivre le travail à distance.

Cette liste n'étant pas exhaustive, d'autres modules peuvent être proposés aux salariés dans le cadre de l'entretien individuel.

Ces modules de formation ne sont pas compris dans la durée minimale de 5 jours figurant à l'article 3.1.2 du présent accord.

3.2.4 Prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (les carrières miroirs)

Orange reconnaît et valorise le parcours professionnel de ses fonctionnaires détachés en filiale ou en interne dans le déroulement de leur carrière administrative (principe de la carrière miroir), selon les règles en vigueur.

Cela peut se traduire par une progression de grade dans les corps d'Orange en relation avec l'évolution dans la grille de classification de la Convention Collective intervenue pendant la période de détachement.

Pour les fonctionnaires en détachement interne ou pour les fonctionnaires détachés au sein d'une filiale couverte par la CCNT, la traduction de l'évolution du parcours professionnel dans les grades d'Orange est effectuée à la même date que le changement de niveau CCNT.

Pour prendre en compte l'évolution professionnelle à l'intérieur d'une bande CCNT pouvant se traduire par une progression de grade dans la fonction publique, les critères caractéristiques du poste occupé en filiale ou en interne (complexité, autonomie, impact des décisions, relations, connaissances) ainsi que le niveau de rémunération sont des éléments d'aide au bon positionnement dans le grade Orange. Ce point sera examiné au cours de l'entretien individuel annuel ou semestriel au cours duquel sont évaluées les compétences.

Dans le cadre d'un changement de grade, la rémunération nette du fonctionnaire détaché ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant le changement de grade.

Pour les fonctionnaires détachés dans une filiale adhérente à la convention collective Syntec, l'évolution du parcours professionnel sera prise en compte à chaque évolution dans la grille Syntec correspondant à un changement de bande CCNT, d'après le tableau de repères figurant en annexe 7 du présent accord.

Pour les fonctionnaires détachés dans des filiales adhérentes ni à la CCNT, ni à la Convention Collective Syntec, l'évolution du parcours professionnel sera évaluée tous les deux ans par la Direction de l'Expertise RH avec les DRH des filiales concernées pour être, le cas échéant, traduit dans les grades Orange au fur et à mesure de l'évolution de carrière des détachés.

Le maintien de la rémunération de base nette est garanti au retour de détachement en interne ou en filiale.

La nouvelle rémunération de base (salaire global de base) sera composée :

- d'un traitement indiciaire brut calculé sur l'indice détenu à la fin du détachement après application de la « carrière miroir » ;
- de l'indemnité de résidence si applicable ;
- d'autres éléments de rémunération spécifiques aux fonctionnaires ;
- d'un complément salarial Orange calculé de telle sorte que le maintien de la rémunération de base nette perçue à la fin du détachement soit garanti.

Le Groupe s'engage, via la filière RH, à conseiller les salariés dans le déroulement de leur carrière notamment concernant les impacts sur leur retraite.

Par ailleurs, une communication régulière sera faite auprès des salariés sur les règles de positionnement en cas de mobilité maison mère / filiale ou de mobilité entre filiales n'ayant pas la même convention collective.

La Direction s'engage à formaliser et communiquer auprès des DRH de filiales un document de politique de l'évolution professionnelle.

3.2.5 Mobilités des salariés à moins de 3 ans ou de 5 ans de la retraite

Les personnels seniors à moins de 3 ans du départ à la retraite ne font pas l'objet d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise.

Les situations particulières (fermeture de site, suppression d'activité...) sont traitées dans le volet RH du dossier d'information/consultation ponctuelle ou dans le cadre de la négociation venant compléter le dispositif issu du processus d'information/consultation.

Les personnels seniors à moins de 5 ans de la retraite verront leur situation personnelle examinée avec bienveillance :

- en cas de mobilité (géographique ou fonctionnelle) exceptionnelle à l'initiative de l'entreprise, les seniors à moins de 5 ans de la retraite bénéficient d'un accompagnement spécifique qui peut déboucher par exemple sur du télétravail ou sur un changement de métier, en privilégiant le domaine de compétence du salarié ;
- dans le cadre des projets immobiliers les parties rappellent la nécessité de prendre en compte, le plus en amont possible, la situation des salariés à moins de 5 ans de la retraite.

Article 3.3 - Organisation du travail

Le Groupe favorise la mise en place de modes d'organisation collectifs souples, tels que l'évolution d'activités afin de diversifier les activités des salariés concernés.

Par ailleurs, des postes adaptés sont proposés aux salariés de 55 ans après avis du médecin du travail.

Il est également rappelé que l'organisation du travail ne doit pas accroître le niveau de stress des salariés.

Orange veille à adapter la charge de travail des équipes et des salariés avec une attention toute particulière dans les équipes dans lesquels les entrées en « TPS 2022 » et les départs en retraite seront les plus importants.

Les objectifs fixés aux salariés sont élaborés dans le respect des préconisations définies à l'article 3-1 de l'accord sur « les principes généraux d'organisation du travail à France Télécom » du 27 septembre 2010.

Les salariés bénéficiaires des dispositifs de « TPS 2022 » et de Temps Partiel Aidé (TPA) peuvent prétendre au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés (article 5-2 de l'accord sur le télétravail du 17 mai 2013 ou dispositions qui seraient négociées après la signature du présent accord). Dans ce cadre, les parties conviennent que le télétravailleur bénéficiant des dispositifs « TPS 2022 » et TPA à 50% doit être présent au moins une journée par semaine pour chaque semaine de travail, au sein de l'équipe, sur le site habituel de travail permettant ainsi les rencontres avec les collègues et le manager, sauf cas exceptionnel.

Cette mention ne doit pas contrevenir au principe de prévention de l'isolement énoncé dans l'accord sur le télétravail du 17 mai 2013 ou dispositions qui seraient négociées après la signature du présent accord. Ces repères de jours de présence tiennent compte des contingences et du contexte définis avec le manager.

La possibilité de recourir au télétravail pour les salariés de 55 ans et plus, lors d'évolutions de l'organisation, est systématiquement examinée avec une attention particulière. Les refus doivent être motivés par écrit et présentés par le manager lors d'un entretien.

Article 3.4 - Temps Partiel Aidé (TPA)

3.4.1 Principe du Temps Partiel Aidé

Afin de permettre un aménagement du temps de travail, le Groupe souhaite maintenir un dispositif de Temps Partiel Aidé (TPA) qui offre la possibilité aux personnels âgés de 55 ans et plus de passer à temps partiel (avec un taux d'activité inférieur ou égal à 80%) en limitant l'impact sur leur retraite.

L'entreprise s'engage à faire en sorte que ce Temps Partiel Aidé ne dégrade pas les conditions de travail des autres salariés.

Lorsqu'un salarié de 55 ans et plus, choisit un temps partiel avec un taux d'activité inférieur ou égal à 80%, ce dispositif de TPA lui est systématiquement proposé.

L'entrée en TPA ne modifie pas les conditions définies du temps partiel exercé auparavant si elle ne s'accompagne pas d'un changement de quotité travaillée.

Les salariés entrant dans ce dispositif de TPA dans le cadre du présent accord peuvent reconduire ce dernier jusqu'à leur date d'entrée dans le «TPS 2022» ou jusqu'à leur date de départ en retraite, y compris dans ce dernier cas, si celle-ci intervient à une date ultérieure à la validité du présent accord, et ce quelle que soit l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite.

3.4.2 Accompagnement financier de l'entreprise

L'entreprise accompagne financièrement le passage à temps partiel des personnels âgés de 55 ans et plus, dès lors que le taux d'activité est inférieur ou égal à 80% en prenant en charge un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du Temps Partiel Aidé dans les conditions énoncées ci-dessous.

La prise en charge de ce complément de cotisation retraite, remise en base 100% des rémunérations perçues, est assurée pour tous les personnels entrant dans le dispositif de TPA, quel que soit leur statut. Cette prise en charge prend, selon le statut des personnels, les formes détaillées ci-après :

3.4.2.1 Pour les salariés de droit privé

La prise en charge prend la forme d'une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (régime de retraite complémentaire des salariés de droit privé) et supplémentaires là où ils existent.

3.4.2.2 Pour les fonctionnaires

Pour la partie pension civile :

- i. Dans la limite prévue par l'article L.11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum) : par la sur-cotisation prévue dans le cadre du temps partiel pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette sur-cotisation, à la charge du fonctionnaire, est compensée par l'entreprise, par une indemnité d'un montant tel que, nette de la CSG et de la CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le salarié.
- ii. Au-delà de cette limite, au choix du fonctionnaire :
 - soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au salarié qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1er juillet 2021, cette indemnité est égale à 18,92%⁶ du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein) pour un TPA 50%. Ces taux seront ensuite révisés aux mêmes dates que celles du barème⁷ qui sert à leur calcul. Le taux et le mode de calcul seront communiqués sur l'intranet.

⁶ Ces taux ou nombre de trimestres sont valables pour un TPA 50%. Pour d'autres quotités de temps travaillé en TPA, ils sont réduits au prorata du temps non travaillé en TPA

⁷ Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel. Une information sera transmise aux salariés concernés

Cas particulier des personnes ayant atteint le taux maximum de leur retraite Fonction Publique : la sur-cotisation pension civile sera arrêtée et l'indemnité compensatrice sera directement versée au salarié dès l'obtention de ce taux.

- soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de 2 trimestres⁵ d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désignée dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).

Pour la retraite additionnelle de la fonction publique :

La prise en charge par l'entreprise se fait par le versement d'une indemnité compensatrice directement au salarié qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1%⁵ du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein) pour un TPA 50%.

3.4.2.3 Pour les agents contractuels de droit public

Des dispositions comparables sont proposées aux agents contractuels de droit public.

3.4.3 TPA et organisation du travail

Dans le cadre de l'organisation du travail, les salariés optant pour le TPA ne peuvent se voir imposer un niveau de contrainte égal à celui des salariés à temps plein dans l'entreprise (samedi, contrainte du soir ...).

Chapitre 2 – Mesures en faveur de l’insertion des jeunes

Article 4 – Engagements en faveur de la formation et de l’insertion durable des jeunes dans l’emploi

Article 4.1 - Alternance et stages

4.1.1 Recrutement en alternance

Les parties considèrent que l’alternance est une des voies pour l’insertion des jeunes sur le marché du travail. Pour le jeune, c’est l’assurance d’accéder à une formation débouchant sur un diplôme ou une qualification, de percevoir une rémunération et d’acquérir une expérience professionnelle reconnue. Pour l’entreprise, c’est la possibilité d’accueillir dans ses équipes de nouvelles compétences, de nouveaux professionnels, de les former et de rechercher des candidats potentiels pour de futurs recrutements.

L’alternance repose dans sa mise en œuvre sur cinq principes :

- a. un temps unique de formation composé de séquences en milieu académique et dans l’entreprise ;
- b. un pilotage de la formation associant école et entreprise ;
- c. une mission tutorale accompagnant l’acquisition de l’autonomie professionnelle, sans se limiter à la transmission des savoirs ;
- d. un apprenant mis en situation professionnelle réelle dans l’entreprise pour une durée significative (supérieure ou égale à 6 mois) ;
- e. une reconnaissance de la formation par l’obtention d’un diplôme ou d’une qualification qui viennent sanctionner l’ensemble des connaissances académiques et des compétences professionnelles acquises à l’école et dans l’entreprise.

Tout en menant une politique d’insertion cohérente avec ses besoins en termes de compétences, le Groupe accueille et forme des jeunes sur l’ensemble des niveaux du système éducatif et sur tous les métiers du Groupe. Deux dispositifs sont actuellement en vigueur : le contrat d’apprentissage qui relève de la formation initiale et le contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue.

Il est rappelé à cette occasion qu’Orange a ouvert en octobre 2020 son Centre de Formation des Apprentis (CFA) afin de proposer à des jeunes en formation initiale ou en réorientation professionnelle de se former aux métiers numériques de demain via 4 parcours certifiants ou diplômants dans le domaine de la Cybersécurité, du Cloud, de la Data et du Service Clients. Une attention particulière est portée à la féminisation de ces parcours.

Le CFA Orange, certifié « Qualiopi » depuis novembre 2021, propose ainsi une alternance « clé en main » avec un pack « école + entreprise » intégrant des formations théoriques et pratiques innovantes, co-produites avec des partenaires pédagogiques reconnus. A la fin de l’année 2021, le CFA Orange accueillait 149 alternants.

Aucun contrat en alternance ne peut être conclu pour remplacer un salarié en cas d’absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour faire face à un accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise, pour occuper un emploi saisonnier.

Le Groupe s’engage, pour la période de l’accord, à poursuivre sa politique au bénéfice de l’alternance en accueillant et formant chaque année un nombre de salariés en alternance fixé à minima à 5% de l’effectif global CDI du Groupe en France au 31 décembre de l’année considérée.

Cet engagement amènera le Groupe en France à avoir à minima 3.500 alternants présents au sein des équipes tous les ans (chaque fin d’année civile).

Les parties rappellent que, s'agissant de la reprise d'ancienneté et l'embauche des anciens alternants, les entreprises du Groupe s'engagent à :

- reprendre en ancienneté la durée de tous les contrats antérieurs au sein du Groupe qu'il s'agisse de contrats d'alternance ou de CDD, lorsqu'un contrat à durée indéterminée est conclu immédiatement ou dans les 12 mois qui suivent la fin d'un CDD ou la fin d'un contrat d'alternance ;
- tenir compte systématiquement dans la proposition salariale d'embauche, de l'expérience et des compétences acquises pendant l'alternance. La proposition salariale d'embauche d'un salarié sous convention collective nationale des télécommunications sera ainsi systématiquement supérieure au salaire minimal du seuil 1 du groupe d'emploi dans lequel il est embauché en CDI.

4.1.2 Accueil des stagiaires

Les stages en entreprise sont un moyen d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Ils permettent la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donnent à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers, ce qui l'aide à bâtir son orientation et à construire son projet professionnel.

Le stage correspond donc à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvé par son entreprise d'accueil.

Par ailleurs, le stage ne peut pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entité d'accueil.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier. Il ne peut donc être fait appel à un stagiaire, même sous couvert d'une convention de stage, pour remplacer un salarié.

Le Groupe accueillera :

- sous réserve d'une convention école, des jeunes à l'occasion des visites d'information ou séquences d'observation organisées par les enseignants de l'enseignement général pendant la scolarité obligatoire, ainsi que des jeunes en stages d'initiation et d'application ;
- des élèves ou étudiants en formation initiale préparant un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique et principalement pour des stages de 3 mois ou plus (année de césure), éventuellement pour de plus courtes durées, en fonction de l'intérêt pédagogique du cursus.

Pour ces derniers, une convention de stage est conclue entre le représentant de l'entreprise, le représentant de l'organisme d'accueil, le stagiaire, l'enseignant référent et le tuteur de stage. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail et le stagiaire n'a pas le statut de salarié.

Pour la période de l'accord, le Groupe accueillera des stagiaires, avec une attention particulière vis-à-vis des jeunes en situation de handicap, dans le respect du décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015 qui stipule que le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut excéder 15 % de l'effectif, arrondi à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 ou 3 stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20.

4.1.3 Mesures pour faciliter l'intégration et la découverte du monde professionnel

Les parties conviennent qu'un certain nombre de mesures facilitent la découverte du monde professionnel des alternants et des stagiaires.

4.1.3.1 Espace intranet dédié

L'espace intranet « Insertion des jeunes » permet de retrouver notamment les mesures spécifiquement applicables aux alternants et stagiaires. La liste des correspondants Alternance et Stage rattachés aux équipes RH de chaque entreprise du Groupe, Division et Direction Orange est communiquée dans cet espace.

4.1.3.2 Prise en charge d'abonnement aux transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélo

Si plusieurs propositions de postes ou missions en stage sont disponibles, le Groupe propose un poste ou une mission au plus près de l'école/lieu de formation de l'alternant/stagiaire ou de son domicile afin d'éviter les temps de transport excessifs, en prenant en compte le bassin d'emploi.

Les entreprises du Groupe prennent en charge, sur présentation de justificatifs, les frais d'abonnement aux transports collectifs (lieu habituel de travail/lieu de résidence de l'étudiant/lieu de l'établissement de formation durant son alternance) à hauteur de 50%.

Les abonnements aux offres vélo en libre-service font l'objet également d'une prise en charge à hauteur de 50%.

Les alternants bénéficient des dispositions des plans de mobilité domicile – travail mis en place dans les entreprises.

Lors d'un départ en formation interne et/ou en déplacement sur le temps entreprise, les frais de transport engagés font l'objet d'une prise en charge et/ou un remboursement selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil.

4.1.3.3 Un régime de travail adapté et une rémunération/gratification attractive

a. Les alternants

Les entreprises du Groupe s'engagent à ce que les régimes de travail appliqués aux alternants respectent l'équilibre entre les temps en entreprise et les temps de formation, l'alternant bénéficiant du régime de travail du service où il se trouve. Pendant les 6 premiers mois, les temps école et entreprise doivent faciliter une adaptation à la nouvelle situation de l'alternant, à l'environnement de travail et une montée en compétences graduée. Par ailleurs, la présence physique du tuteur et/ou d'un salarié référent identifié au sein de l'équipe dès le démarrage du contrat est nécessaire afin de limiter les risques de décrochage et/ou de rupture du contrat et d'évoluer dans un cadre de travail sécurisant et sécurisé.

Par ailleurs, lors de l'élaboration des plannings, les alternants y sont intégrés. En cas de temps de transport supérieur à deux heures, dans le cadre des marges de manœuvre locales, le manager octroie, par semaine, une facilité de service aux alternants permettant une arrivée retardée et un départ de l'entité d'accueil anticipé. Les heures octroyées ne sont pas récupérées.

L'entreprise organise proportionnellement à leur temps de présence effectif dans l'entreprise les contraintes de type samedi, horaires du soir, sauf demande expresse de l'alternant, exprimée par écrit auprès du manager. Par ailleurs, durant les six premiers mois, le planning de l'alternant est organisé au plus près de celui de son tuteur.

La rémunération des contrats d'apprentissage repose sur l'âge de l'apprenti, le niveau de diplôme préparé, l'évolution dans le cursus de son diplôme, l'éventuel passé d'apprenti et le montant plus favorable entre un % du SMIC et de la Convention Collective de l'entreprise d'accueil.

Le changement de tranche d'âge, à l'atteinte des 18 ans et des 21 ans, fait évoluer la rémunération à partir du 1er jour du mois suivant l'anniversaire.

La rémunération des contrats de professionnalisation repose sur l'âge du salarié, le niveau de diplôme préparé et le montant plus favorable entre un % du SMIC et de la Convention Collective de l'entreprise d'accueil.

Le changement de tranche d'âge, à l'atteinte des 26 ans, n'a pas de conséquence sur la rémunération.

Les alternants ayant une ancienneté dans le Groupe d'au moins 3 mois à la date de clôture de l'exercice, sont éligibles à la participation et l'intéressement dès lors que l'entreprise d'accueil a mis en place ces dispositifs.

Les alternants bénéficient du PEG et du PERCO Orange (abondement compris) dans les sociétés adhérentes à ces dispositifs.

b. Les stagiaires

Les entreprises du Groupe s'engagent à ce que la durée journalière et hebdomadaire de présence du stagiaire n'excède pas l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service dans lequel il accomplit son stage.

En cas de temps de transport supérieur à deux heures pour les stagiaires dont la convention est conclue pour une durée entre 3 et 6 mois, dans le cadre des marges de manœuvre locales, le manager octroie, par semaine, une facilité de service permettant une arrivée retardée et un départ de l'entité d'accueil anticipé. Les heures octroyées ne sont pas récupérées.

Par principe, le projet pédagogique des stagiaires n'inclut pas une présence dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et durant les horaires de nuit. A titre tout à fait exceptionnel, une présence les jours fériés et le dimanche peut être envisagée en accord avec le tuteur pédagogique de l'étudiant.

Lorsque la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le 1er jour du 1er mois de stage et des avantages restauration et transport, et ce sans préjudice d'éventuels avantages octroyés localement.

4.1.3.4 1/2 journée pour faciliter le passage du permis de conduire B pour les jeunes en alternance et stagiaires

Le Groupe accorde sur justificatif, à tous les apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et aux stagiaires, le bénéfice d'une 1/2 journée sur le temps de travail, sans perte de rémunération pour faciliter le passage de l'examen du permis de conduire (permis B). Dans le cadre des marges de manœuvres locales, le manager apprécie l'opportunité d'accorder une journée, notamment pour prendre en compte les délais de route nécessaires pour se rendre sur le centre d'examen.

Cette 1/2 journée ou journée est accordée, selon les mêmes conditions aux jeunes recrutés en CDI durant les 3 premières années de leur contrat de travail.

La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire sont éligibles au CPF.

4.1.3.5 Du temps pour préparer les examens

La finalité du contrat d'alternance étant l'obtention d'un diplôme, titre ou d'une certification reconnue, l'alternant doit pouvoir préparer, en concertation avec le tuteur/maître d'apprentissage ses examens principaux notamment en fin de cursus, dans de bonnes conditions.

L'apprenti peut bénéficier, sur justificatif, jusqu'à 5 jours ouvrables rémunérés pour la préparation de ses examens.

Le salarié en contrat de professionnalisation peut bénéficier, sur justificatif, de 2 journées d'absence autorisées et rémunérées.

Le stagiaire sous convention de stage d'une durée d'au moins 6 mois peut bénéficier, sur justificatif (soutenance orale, examen écrit), d'une journée d'absence autorisée et rémunérée.

Cette préparation se déroule dans les 30 jours précédents le ou les examens sur des jours ouvrables (à l'exception du jour de repos hebdomadaire, de jours de récupération ou autres congés).

Ces jours peuvent être prévus par l'établissement formateur dans le cadre du calendrier de sa formation et/ou être demandés par l'alternant et octroyés par l'entreprise. Les examens peuvent prendre diverses formes : soutenance orale, examen écrit, mise en situation...

Par ailleurs, les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes modalités en matière d'absences exceptionnelles lors d'événements intervenant au cours de la vie (naissance, mariage, événements familiaux...) que les salariés. Dans le cadre de la participation du tuteur ou maître d'apprentissage à la soutenance orale de l'alternant ou stagiaire, le tuteur bénéficie de facilités de service pouvant aller jusqu'à l'octroi d'une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) d'une journée en fonction des temps de trajet.

4.1.3.6 Aide au logement

Pour les entreprises du Groupe participant à l'effort de construction (PEEC), les alternants peuvent bénéficier des aides offertes par Action Logement selon la réglementation fixée par les pouvoirs publics et les règles en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil. A ce titre, les alternants peuvent bénéficier à la date d'entrée en vigueur de l'accord des aides à l'entrée dans un logement locatif (Visale, Loca-Pass), des aides au paiement du loyer (Mobili-Jeunes), des aides à la mobilité (Mobili-Pass), des services d'assistance (CIL-Pass assistance) ainsi que des prestations du partenaire LocService.

Orange s'engage en partenariat avec son collecteur Action Logement, premier collecteur de France, à proposer des solutions d'hébergement en résidences multi-services offrant sur l'ensemble du territoire national des chambres individuelles ou des studios équipés de toutes les commodités. En cas de difficultés, le tuteur et/ou le manager et/ou l'alternant peut solliciter l'assistant social.

Lors de l'acceptation de la candidature de l'alternant, Orange s'engage à informer ce dernier des possibilités offertes pour la recherche de son logement et les aides auxquelles il pourrait prétendre.

Il sera proposé à l'alternant d'être contacté par un conseiller Ma Nouvelle Ville (partenaire d'Orange) afin de l'accompagner dans ses démarches de recherche de logement.

4.1.3.7 Accès aux prestations Activités Sociales Culturelles (ASC)

Les alternants et stagiaires bénéficient des prestations ASC selon les conditions définies par leur CSEE/CSE de rattachement.

De la même manière, les alternants et stagiaires accèdent à l'offre de restauration de l'entité d'accueil aux conditions définies par les CSEE/CSE.

4.1.3.8 Remboursement des frais de santé et prévoyance

Les salariés du Groupe en France sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation bénéficient des garanties des régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé en vigueur dans l'entreprise d'accueil.

Les informations relatives aux garanties, aux modalités d'adhésion (ou de dispense pour la complémentaire santé uniquement) ainsi que les modalités de maintien des couvertures à l'issue de leurs contrats, sont communiquées à l'alternant via le correspondant alternance et stage et sur l'intranet dédié.

Pour information, www.prevoyons.com est actuellement le site dédié pour les entreprises ayant adhéré à l'accord Groupe prévoyance/ frais de santé.

4.1.3.9 Offres sur les produits et services de l'entreprise

Les alternants ayant une ancienneté dans le Groupe d'au moins 3 mois bénéficient des remises réservées aux salariés sur les produits grand public Orange et Sosh dès lors que leur entreprise a adhéré à ce dispositif.

L'obtention de ces avantages est réalisée en utilisant le site « Mon Kiosque » qui est accessible via l'intranet et via internet. Les salariés achètent ces produits via les canaux de distribution grand public (boutiques, téléphone 3900, orange.fr, sosh.fr).

4.1.3.10 Les principes sur l'application aux alternants de la part variable liée aux activités commerciales

Les alternants sont éligibles et accèdent au dispositif de part variable vendeur ou part variable commerciale dès lors qu'ils sont en situation réelle de vente.

4.1.4 Mesures pour faciliter l'intégration et la découverte du monde professionnel

En fin d'alternance et de stage, le Groupe recueille l'avis des alternants et des stagiaires sur leur parcours d'intégration et l'accompagnement réalisé permettant ainsi de mettre en place, le cas échéant, des actions d'amélioration.

Une restitution incluant des verbatims est organisée lors de la commission de suivi nationale.

4.1.5 Mesures favorisant l'accompagnement tout au long de l'alternance ou du stage

4.1.5.1 Formations complémentaires proposées par le Groupe

Les alternants et les stagiaires peuvent bénéficier de formations complémentaires en lien avec leur apprentissage ou professionnalisation. Ils ont notamment accès aux écoles métiers du Groupe dans le cadre des politiques de formation proposées par le Groupe.

Par ailleurs, en cas de proximité de compétences déjà acquises par un premier cursus, le Groupe étudie avec les alternants volontaires les passerelles en termes de cursus complémentaires en alternance afin de les orienter vers les métiers d'avenir. Si le cursus complémentaire est concluant, un CDI pourra leur être proposé.

Afin de contribuer à l'objectif d'un taux de féminisation au moins égal à celui constaté dans les effectifs du Groupe, des formations internes pourront être proposées aux alternants formés sur d'autres métiers pour accéder aux métiers prioritaires (métiers techniques notamment).

4.1.5.2 Accompagnement personnalisé et systématique

Chaque alternant est suivi sur toute la durée de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation par un salarié de l'entreprise d'accueil appelé maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise. Dans le présent accord, sauf mention spécifique, le terme générique « tuteur » désigne indifféremment un maître d'apprentissage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou un tuteur en entreprise dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le CFA/Ecole désigne de son côté un tuteur pédagogique.

Le manager du tuteur doit permettre à ce dernier de consacrer le temps nécessaire à sa mission qui comprend, entre autres, des échanges avec les organismes de formation.

Un livret d'apprentissage ou carnet de liaison est mis à disposition par le CFA ou l'école de l'alternant facilitant les relations entre les différents partenaires :

- pour l'alternant, le livret/carnet constitue le support indispensable à la coordination entre sa formation pratique dans l'entreprise et sa formation théorique à l'école et un aide-mémoire très utile pour le contrôle de ses acquis tant au CFA qu'en entreprise. Il lui permet également de mieux se préparer à son examen ;
- pour le maître d'apprentissage et les formateurs du CFA, le livret permet de réaliser la synthèse des connaissances pratiques et théoriques en étant sensibilisés à la progression individuelle de chaque apprenti.

Un échange formel autour du Livret d'Apprentissage est réalisé conformément au programme établi par l'école. Cet échange permet notamment de faire le point sur les progrès effectués par l'alternant et sur les moyens à mettre en œuvre pour faire progresser les compétences dans l'exercice professionnel. En cas de difficultés éventuelles entre l'apprenti et le manager local et/ou le tuteur (résultats professionnels et/ou académiques insuffisants, difficultés dans les choix d'orientation...), l'entreprise réunit les parties concernées (apprenti, manager, maître d'apprentissage ou tuteur mais aussi le représentant de l'organisme de formation en charge du suivi) afin de trouver ensemble les pistes d'amélioration et/ou les solutions adaptées.

Chaque stagiaire se voit désigner un enseignant référent au sein de son établissement et un tuteur chargé personnellement de l'accueillir et de l'accompagner dans la réalisation de son projet pédagogique au sein de l'entreprise d'accueil.

Le tuteur et/ ou le manager doit(vent) suivre et faciliter les travaux liés à la production d'un mémoire dans le cadre de l'obtention du titre ou diplôme ou du portefeuille de preuves dans le cadre de l'examen plurimodal pour l'obtention d'un des Certificats de Qualification Professionnel des Télécoms (CQPT). Les travaux de l'alternant peuvent se réaliser en partie sur le temps de travail s'agissant d'enquêtes/investigations, travaux de recherche au sein de l'entité d'accueil et/ou auprès d'entités internes au Groupe.

Les temps d'accompagnement et d'échanges avec le tuteur s'effectuent sur le temps de travail. Le manager du tuteur et de l'alternant doit organiser l'activité de façon à permettre ces temps.

Les parties souhaitent rappeler que la mission tutorale tient une place particulière dans la dynamique de l'alternance et du stage et est une source de fierté pour les salariés qui l'exercent. C'est une expérience en matière d'animation, de transmission de l'expérience et de relations humaines.

Une sélection des tuteurs

Les parties rappellent que le tutorat repose sur le volontariat du salarié et que le refus de tutorer n'a aucun impact sur son évolution professionnelle ou sa rétribution.

Le tuteur est désigné dans le contrat de travail (CERFA) ou la convention de stage. En cas de changement de tuteur, un avenant au contrat de travail (CERFA) ou à la convention de stage, doit être réalisé.

Si plusieurs salariés postulent pour être tuteur d'un même alternant ou stagiaire, à compétences tutorales égales, une priorité sera accordée, en concertation avec le RH et le manager, à celui qui aura l'expérience la plus riche tout en respectant les règles suivantes :

- pour le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage, volontaire pour occuper cette fonction, doit respecter les conditions définies par la loi ou par l'accord de branche ;
- pour le contrat de professionnalisation et la convention de stage, un tuteur sera désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par le(s) dispositif(s) de professionnalisation.

Les parties rappellent qu'un salarié en TPS peut être tuteur s'il le souhaite pendant qu'il est en activité.

Afin d'exercer au mieux sa mission, chaque tuteur accompagne un seul alternant ou stagiaire. Néanmoins, en fonction de la situation de l'entité d'accueil, un tuteur pourra accompagner au plus simultanément 2 personnes en insertion (alternants ou stagiaires).

Des tuteurs formés et reconnus

Pour réussir l'exercice de cette mission, tout nouveau maître d'apprentissage et/ou tuteur de contrat de professionnalisation suit systématiquement une formation de deux jours qui sera complétée avec une partie spécifique pour le tutorat de personnes en situation de handicap ou par une participation à la formation « démystifions le handicap ». Le Groupe recommande fortement que cette formation soit suivie avant l'arrivée de l'alternant.

De même, les tuteurs d'alternants et de stagiaires devront passer le visa égalité professionnelle et être formés à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Un complément à la formation initiale, en format distanciel, sera proposé tous les 5 ans ou selon les besoins détectés lors de l'entretien qui évoque les besoins et l'évolution professionnels du salarié tuteur.

Tout nouveau tuteur de stagiaire suit systématiquement une journée de formation.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des alternants et stagiaires, par un aménagement de son temps de travail. Le tuteur examine avec son manager la charge de travail qui est adaptée si nécessaire, en particulier les 6 premiers mois du démarrage du contrat ; l'objectif étant de renforcer la qualité de l'accueil de l'accompagnement.

Les activités de tutorat doivent figurer dans les objectifs des intéressés et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation managériale. Les activités de tutorat sont mentionnées dans l'entretien annuel d'évaluation quel que soit le statut du salarié tuteur (cadre ou non cadre) afin qu'elles soient visibles, identifiées comme un rôle spécifique à valoriser également dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Les salariés non-cadres exerçant une activité tutorale d'au moins 2 mois dans le cadre des contrats en alternance ou « année de césure » bénéficient d'une prime fixe de 450 euros bruts par année de contrat pour l'accompagnement d'un alternant/stagiaire et selon les durées de contrats variables suivantes :

- 6 à 17 mois de contrat : 1 prime (450 euros bruts) ;
- 18 à 29 mois de contrat : 2 primes (450 euros bruts par année de contrat) ;
- 30 à 36 mois de contrat : 3 primes (450 euros bruts par année de contrat).

En cas d'accompagnement de 2 alternants/ stagiaires cette prime est abondée de 150 euros bruts par année de contrat.

La prime est versée au tuteur qui est mentionné dans le contrat de travail ou convention de stage.

Le temps passé en tutorat est pris en compte dans le cadre du dispositif de part variable dont le tuteur relève.

Le temps consacré au tutorat doit s'observer au regard d'une évaluation partagée entre le tuteur et le manager. Cette évaluation sera réalisée de manière préférentielle au début du cycle de part variable. Le temps conjointement retenu sera ensuite intégré dans le calcul de part variable du tuteur en fonction du pourcentage estimé.

Pour les salariés cadres, les activités de tutorat sont valorisées par l'utilisation des leviers de la politique de rétribution du Groupe notamment des parts variables.

4.1.5.3 Aide personnalisée à la construction du projet professionnel et à la recherche d'emploi

Les bénéficiaires d'un contrat en alternance rencontrent parfois des difficultés pour structurer leur projet professionnel interne ou externe et valoriser leur expérience. Aussi, le Groupe continue de proposer :

- des entretiens individuels en fin d'alternance, avec l'aide d'un consultant Orange Avenirs, visant à structurer le projet des alternants et à les accompagner dans leur recherche d'emploi tant en interne, qu'en externe. Ces ateliers viennent en complément des bilans réalisés entre le tuteur et son alternant ;
- des tutoriels mis en place pour accompagner la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique...). Pour le contrat de professionnalisation visant le

certificat de qualification professionnelle des Télécoms, un accompagnement à la recherche d'emploi tant en interne, qu'en externe est intégré dans le cursus de formation ;

- des opérations « Coup de pouce aux alternants » organisées par les Orange Avenirs visant à proposer des conseils théoriques et des exercices pratiques sur le projet professionnel, sur la communication écrite (CV, lettre de motivation, réseaux sociaux) et orale (entraînement aux entretiens).

4.1.5.4 Possibilité pour chaque jeune de garder le contact avec le Groupe

Chaque alternant et stagiaire a la possibilité à la fin de son contrat d'alternance de se mettre en visibilité des recruteurs en déposant son CV sur la profil-thèque d'Orange accessible sur le site <http://orange.jobs> et sur Engagement Jeunes (www.engagement-jeunes.com).

Les alternants et les stagiaires dans le cadre de leur évolution sont éligibles à la recommandation qui permet à un salarié de recommander un proche, un ami ou une relation professionnelle sur une offre d'emploi externe en France.

4.1.6 Relations avec le monde de l'éducation et les jeunes

4.1.6.1 Poursuivre et développer les relations écoles

Le Groupe s'engage à poursuivre et à développer les relations avec les écoles et universités dispensant des formations correspondant aux besoins en compétences identifiés par les filières de métier pour les années futures.

Lorsqu'Orange a connaissance de faits de violences, de harcèlement ou de sexisme, l'entreprise s'enquiert auprès des écoles et universités des plans d'actions mis en place et prend les mesures adéquates le cas échéant.

Les campus managers ont en charge de piloter ces relations sur leur territoire. Ces relations se traduisent notamment par une présence du Groupe sur des forums écoles / universités et sur des forums spécifiques (ex : apprentissage, handicap) ; des témoignages lors de tables rondes métiers ; une présence au sein de conseils d'orientation pour donner un avis sur l'évolution des contenus pédagogiques, ainsi qu'une participation aux conseils d'administration des établissements ; des ouvertures de classes ou de sections de formation par alternance ; des stages d'immersion pour les enseignants et les conseillers d'orientation-psychologues...

4.1.6.2 Responsabilité sociale d'entreprise : favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion

Les parties conviennent que les actions permettant aux jeunes de s'orienter, d'observer le monde du travail, d'être accompagnés et de découvrir la réalité d'un métier sont essentielles pour une meilleure compréhension du monde de l'entreprise.

Ces actions sont construites sur le principe de l'accompagnement intergénérationnel avec l'implication des salariés du Groupe. Des salariés volontaires accompagnent des jeunes de milieux modestes pour leur donner les clés du monde de l'entreprise via des initiatives qui commencent dès le collège, se poursuivent au lycée et vont jusqu'à la recherche d'emploi après l'obtention des diplômes les plus élevés.

Orange souhaite favoriser mais surtout reconnaître l'engagement et l'implication des salariés du Groupe en particulier les alternants et stagiaires (dont la convention est conclue pour une durée de 4 à 6 mois) dans le cadre des différents programmes de mentorat soutenus par le Groupe autour de la promotion des métiers, de la mixité, de l'insertion et de l'inclusion notamment numérique.

Aussi, chaque salarié volontaire pourra, en accord avec son manager, s'investir sur son temps de travail dans des opérations initialisées et organisées par le Groupe jusqu'à 2 jours, fractionnables, par an. Ces jours permettent

également de développer le sentiment d'appartenance, d'entretenir l'engagement et de fidéliser notamment les nouvelles recrues.

Pour chaque initiative, Orange s'appuie systématiquement sur des associations reconnues pour le sérieux de leur approche et leurs résultats. Chacune a établi des contacts avec le monde de l'enseignement, en connaît les acteurs tout autant que les besoins et codes des jeunes concernés. Toutes s'assurent également que chaque accompagnant reçoive une sensibilisation ou une formation selon le niveau d'engagement requis, ceci afin de lui permettre d'exercer son rôle de mentor au mieux.

C'est pourquoi le Groupe apporte une attention particulière à l'intégration de jeunes sans qualification ou avec un premier niveau de qualification, et à la mixité des métiers pour lutter contre les stéréotypes principalement sur le métier de techniciens d'intervention, aux jeunes en situation de handicap et poursuit les actions déjà entreprises visant à favoriser l'entrée dans la vie professionnelle, à promouvoir la diversité et à lutter contre l'exclusion.

Afin de réduire les déséquilibres de genres dans les métiers techniques et technologiques, le Groupe poursuivra, avec le soutien des acteurs locaux, la création de classes à dominante de femmes avec pour objectif de créer des classes « filière des métiers techniques et technologiques » en fonction des besoins. A l'issue du contrat en alternance, en fonction des postes ouverts, s'il est jugé concluant par le manager et le responsable RH, Orange proposera un recrutement en CDI à l'alternante.

Article 4.2 - L'insertion durable des jeunes dans l'emploi

4.2.1 Le parcours d'intégration

Le Groupe met en œuvre un parcours attractif d'intégration pour les nouveaux embauchés, quels que soient leur âge, afin d'assurer une bonne intégration dans leur métier et dans les collectifs de travail.

Le parcours d'accueil dans l'entreprise comporte :

- un livret d'accueil (éventuellement dématérialisé et qui contient toutes les informations pratiques : accès aux locaux, consignes de sécurité, restauration...);
- la désignation d'un salarié faisant référence pour le nouvel embauché (pour faciliter son intégration et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements à adopter dans l'entreprise);
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ...

Dès sa prise de poste, tout nouvel embauché doit disposer de l'ensemble des outils et matériels (outils de travail, poste(s) de travail, badge(s) d'accès aux locaux...) lui permettant de travailler. Cela nécessite donc une anticipation par le manager. Le manager dispose d'un guide de l'onboarding pour accompagner, faciliter les premiers jours et premiers mois du nouvel embauché. Une information sur la dématérialisation du bulletin de paie doit être réalisée quand elle est mise en place ainsi qu'une aide à la navigation dans nos espaces et notamment les sites métiers.

Tout nouvel embauché est invité à une journée d'intégration.

Cette journée a pour objectif de permettre à chaque nouvel embauché de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise.

Cette journée comprend une présentation des possibilités offertes par le Groupe et des obligations des nouveaux embauchés ainsi que les dispositifs existant de sensibilisation à la Diversité et à l'Inclusion, valeurs fortes d'Orange. Par ailleurs, l'assistant social participe à la journée d'intégration afin d'expliquer son rôle auprès des salariés de l'entreprise.

Les nouveaux embauchés de tous les services sont également invités à participer à une ½ journée d'information/formation sur le dialogue social (rôle des différentes instances, des organisations syndicales, politique ASC de l'établissement distinct/comment s'inscrire au CSEE/CSE, les différentes offres proposées...), en présence des délégués syndicaux centraux ou leurs représentants, des organisations syndicales

représentatives sur le périmètre de l'établissement distinct concerné, de représentants du CSE de l'établissement distinct.

Par ailleurs, le Groupe favorise localement l'organisation de journées découvertes pour permettre aux nouveaux embauchés de mieux comprendre le lien entre les autres services et leur activité.

4.2.2 Identification d'un « référent »

Le salarié se voit présenter lors de son arrivée dans l'entreprise un salarié faisant référence à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration.

Il est chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, ses codes et les règles de fonctionnement, son environnement de travail, ses collègues et de répondre à ses questions.

Il veille à ce que le nouvel embauché suive le parcours d'intégration décrit ci-dessus.

Les parties conviennent de confier le rôle de salarié faisant référence aux RH de Proximité du nouvel embauché. Les alternants et stagiaires sont accompagnés tout au long de leur apprentissage par un tuteur ou maître d'apprentissage.

4.2.3 L'entretien de suivi

Afin d'évaluer le développement des compétences du jeune, de faire un point sur les conditions d'exercice de son activité et d'identifier ses éventuels besoins en formation, un entretien de suivi est formalisé.

Le 1^{er} entretien, au minimum après 6 mois de présence du jeune dans l'entreprise, est l'occasion de faire participer le référent à l'évaluation de la montée en compétences du nouveau recruté et constitue l'entretien de suivi.

Ce 1^{er} entretien pourra être suivi d'entretiens ultérieurs si besoin.

L'entretien de suivi peut se faire au cours de l'entretien individuel ou au cours d'un entretien spécifique s'il n'y a pas d'EI dans la période.

Les alternants disposent d'un carnet de liaison permettant des échanges réguliers avec leur tuteur ou maître d'apprentissage.

4.2.4 Formation des nouveaux embauchés

Le Groupe reconnaît la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun.

Le Groupe s'assure que chaque salarié est en mesure de remplir sa nouvelle mission, notamment en lui proposant les formations nécessaires.

Pour les jeunes embauchés après une première période d'immersion professionnelle et principalement ceux entrés dans le Groupe avec un faible niveau de qualification, le Groupe s'efforce de leur donner accès à des formations complémentaires notamment diplômantes. Les dispositifs légaux et conventionnels de financement comme par exemple le Compte Personnel de Formation (CPF) pourront être mobilisés selon les modalités définies dans le présent accord.

Chapitre 3 – Mesures en faveur des personnels en milieu de carrière

Article 5 – Parcours de reconversion à l'initiative des salariés

Article 5.1 - Les parcours de reconversion professionnelle

Afin de faciliter l'accès des salariés qui le souhaitent à de nouveaux métiers pour lesquels le Groupe aura des besoins en recrutement, un programme de reconversion professionnelle regroupant l'ensemble des parcours de formation permettant aux salariés de changer de métier est mis en place sous le pilotage de la Direction en charge de la formation et du développement des compétences au niveau du Groupe.

L'ensemble de ces parcours sont directement accessibles et consultables par les salariés du Groupe sur :

- Orange Learning (outil actuellement à disposition des salariés) ;
- le nouveau portail d'accès aux offres de mobilité interne qui fera le lien entre les offres et les parcours de reconversion professionnelle.

Afin d'en garantir l'efficacité et d'en développer les usages, les parcours de reconversion professionnelle proposés dans le cadre de ce dispositif prendront en compte les besoins et les contraintes opérationnelles au plus près du terrain (besoins locaux, souplesse dans les modalités de mise en œuvre,) et pourront être adaptés en fonction de l'expérience des candidats.

Ils alterneront des périodes de cours théoriques et pratiques et proposeront des modalités d'apprentissage innovantes et complémentaires (classes présentielles, classes virtuelles, e-learning, stages terrain, formation en situation de travail, etc...).

Une liste indicative des parcours de reconversion figure à l'annexe 8. Cette liste est susceptible d'évoluer en fonction des besoins de l'entreprise et/ou du nombre de candidats.

Par ailleurs, en complément des dispositifs proposés ci-dessus Orange veillera à informer largement ses salariés sur les possibilités offertes par les dispositifs d'accompagnement et de transition professionnelle proposés par le service public ainsi que sur les modalités de leur mise en œuvre (conditions d'éligibilité, démarches, ...) et en particulier :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) :

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, reconversion, reprise ou création d'activité...). Il peut être effectué par des conseillers appartenant à différents organismes. Les coordonnées du conseiller en évolution professionnelle peuvent être obtenues sur le site mon-cep.org

- Le CPF de Transition ou Projet de Transition Professionnelle (PTP) :

Le CPF de Transition ou Projet de Transition Professionnelle (PTP) donne la possibilité à tout salarié du secteur privé pouvant justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. La demande d'absence du salarié pour suivre la formation doit être validée par l'employeur. Il peut la différer de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

Le projet du salarié fait l'objet d'une évaluation (pertinence et faisabilité) par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale.

En cas d'accord, l'Agence de Transition Professionnelle prend en charge, selon les barèmes définis, tout ou partie :

- de la rémunération du salarié pendant le temps de la formation et éventuellement des frais annexes ;
- du coût de la formation, non couvert par les droits CPF dont le salarié dispose sur son compte.

Par ailleurs le dispositif « Pro-A » (promotion par alternance), créé par la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et amendé par l'Ordonnance du 21 août 2019 pourra être mis en place chez Orange pour accompagner des reconversions professionnelles conformément aux dispositions prévues par l'Accord de Branche sur la Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A, dans les Télécommunications signé le 22/01/2021 et dont l'extension a été validée par le Ministère du Travail le 23 juillet 2021.

Article 5.2 - Le Compte Personnel de Formation (CPF)

5.2.1 Rappel des principes

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée dans le monde du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le Compte Personnel de Formation a ainsi pour objectif de permettre à chaque actif de disposer d'un crédit formation lui permettant de développer son employabilité et de sécuriser son parcours professionnel.

Orange veillera à informer largement ses collaborateurs sur les possibilités offertes par ce dispositif et les modalités pratiques de son utilisation (conditions d'éligibilité, modalités de mise en œuvre, etc...).

5.2.2 Modalités de mise en œuvre et d'accompagnement du CPF dans le cadre d'un projet professionnel co-construit avec l'entreprise

Soucieuse d'accompagner les projets professionnels de ses collaborateurs, Orange souhaite faciliter l'utilisation du CPF dans le cadre de projets professionnels co-construits avec l'entreprise.

Pour répondre à cet objectif, Orange communiquera à ses salariés les dispositifs de développement des compétences éligibles au CPF dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Les salariés intéressés par ces dispositifs et/ou souhaitant à leur initiative suivre une formation de leur choix dans le cadre d'un projet co-construit avec l'entreprise auront la possibilité, après validation de leur projet professionnel par leur manager et leur RH de proximité, de :

- suivre la formation sur leur temps de travail ;
- bénéficier, en complément de leur participation au financement de la formation via leur CPF, d'un abondement permettant de couvrir tout ou partie du montant total de la formation suivie.

Les formations certifiantes éligibles au CPF dans le cadre d'un projet construit avec l'entreprise sont de 3 ordres :

- les parcours de formation permettant au salarié d'évoluer vers un nouveau métier ou un métier faisant apparaître des besoins supérieurs aux ressources dans le cadre de la GPEC, pour lesquels existent des besoins en recrutement ;

- les actions de formation permettant l'acquisition de compétences en vue de préparer un projet d'évolution professionnelle (par exemple : l'acquisition d'une compétence linguistique en vue d'accéder à un poste à dimension internationale...) ;
- les parcours de développement des compétences intégrant notamment des modules de développement personnel contribuant à développer l'efficacité personnelle et professionnelle des salariés concernés à moyen/long terme.

Les modalités de mise en œuvre des formations proposées par Orange via le CPF seront systématiquement présentées au salarié intéressé en amont du démarrage de sa formation.

Article 6 - Dispositif de respiration

Orange souhaite expérimenter un dispositif en cours de carrière pour permettre à ses salariés de s'enrichir de nouvelles expériences, de développer de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs et leur permettre de découvrir d'autres méthodes et environnements de travail.

Orange met en place un dispositif inédit permettant à un salarié de s'absenter temporairement de l'entreprise, de prendre une respiration, une coupure avec son environnement professionnel pour s'enrichir et mieux revenir tout en servant la raison d'être du groupe : « Orange est l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable ».

Il s'agit de permettre aux salariés qui le souhaitent de faire une pause dans leur vie chez Orange, de leur offrir un temps de respiration pour permettre la prise de recul et le développement professionnel et de s'engager dans un parcours de développement professionnel et personnel.

Il s'agit d'une approche « gagnant-gagnant » :

- **pour le salarié** : grâce à ce dispositif, le salarié va pouvoir partir se former ou réaliser des projets au sein de start-up, PME ou au sein d'associations lui permettant de partager ses compétences, son expérience et de développer de nouveaux savoirs ou méthodes de travail. Ce dispositif est aussi une opportunité de vivre une nouvelle aventure professionnelle et personnelle, de développer ses capacités d'adaptation, de se mettre en situation dans un nouvel environnement. C'est un facteur d'épanouissement personnel et professionnel ;
- **pour l'entreprise** : Orange bénéficie du développement de compétences de ses salariés. C'est un véritable levier pour favoriser l'évolution professionnelle, la variété des parcours et l'engagement des salariés. En parallèle, Orange agit concrètement en faveur de son écosystème. Ce dispositif contribue également à développer l'attractivité employeur et à donner de la visibilité sur ses engagements sociétaux.

6.1 - Activités ciblées

- cycle universitaire ou formation sans rapport direct avec son activité professionnelle ;
- action humanitaire ou sociale dans le cadre des associations et des partenariats de la Fondation Orange, des domaines de la RSE, de la diversité et de l'environnement du Groupe Orange ;
- mise à disposition dans des écoles, universités pour enseigner ou instituts de recherche pour participer à un projet ;
- mise à la disposition de Start Up, PME afin d'accélérer son développement, ses projets et de favoriser le partage de compétences.

6.2 - Principes

Il s'agit d'un congé de 3 mois minimum à 12 mois maximum. Tout fonctionnaire ou salarié de droit privé est éligible dès lors qu'il a 10 ans d'ancienneté dans le groupe, un an sur son poste et qu'il n'est pas éligible à un dispositif de TPS ou à la retraite dans les 12 mois qui suivent. Le projet de respiration, basé sur le volontariat, devra être partagé en amont avec le manager et sera piloté par les DRH. Par exception, ce congé pourra être réduit à 1 ou 2 mois minimum pour les mises à disposition en Start Up.

En phase d'expérimentation pour les 24 premiers mois du dispositif, un volume annuel maximum de 250 « respirations » sera accordé : 125 cadres et 125 non-cadres.

Une étude des dossiers sera réalisée dans l'ordre d'arrivée selon les critères suivants :

- activité envisagée ;
- compétences développées éventuellement attendues ;
- respect des principes de loyauté/non-concurrence ;
- préservation des compétences critiques ;
- ...

L'entreprise veillera également à ce que soit respecté un équilibre femmes/hommes, fonctions centrales et de support/fonctions opérationnelles et de production et Ile-de-France/Régions.

L'étude des dossiers et les choix faits par l'entreprise ne seront pas dictés par l'opportunité de percevoir une aide financière.

A l'issue de l'expérimentation des 24 mois, un bilan sera réalisé pour décider de l'opportunité de poursuivre ou non le dispositif.

6.3 - Les modalités financières

Orange souhaite valoriser ce dispositif et contribuer financièrement à sa réalisation :

- la rémunération sera maintenue à 100% si le projet de formation est validé par l'entreprise, s'inscrit dans un parcours décidé avec prochain poste déterminé et que le salarié s'engage à rester dans l'entreprise ;
- dans le cadre d'une mise à disposition dans une Start Up ou une autre entreprise, la rémunération pourra être maintenue à 100% dès lors qu'elle est refacturée partiellement ou intégralement à l'entreprise accueillante.

Dans les autres cas :

- la rémunération sera maintenue par l'entreprise à hauteur de 70% ;
- au-delà du maintien à 70%, la rémunération pourra être complétée jusqu'à 100% par des jours du Compte Epargne Temps dès lors que le salarié en est titulaire, dans la limite de ses jours épargnés.

6.4 - Les modalités contractuelles

En fonction de la nature du projet, les modalités les plus adaptées seront proposées. Dans tous les cas, le salarié reste sous contrat avec l'entreprise.

Un avenant au contrat/une convention sera établi(e) formalisant les modalités de la Respiration et notamment :

- la durée, date de début et date de fin ;
- la nature de la respiration ;
- le lieu de travail ;
- la rémunération maintenue par l'entreprise ;
- la rémunération complémentaire liée au Compte Epargne Temps le cas échéant.

Dans le cas d'une mise à disposition dans une autre entreprise (Start Up...), une convention tripartite précisera l'ensemble des dispositions applicables.

Orange restera l'unique employeur du salarié mis à disposition. La relation de travail se poursuivra habituellement.

Le salarié continuera en lien avec son niveau de rémunération :

- de percevoir sa rémunération (fixe, part variable managériale, PVV ou PVC, intéressement, participation) ;
- de bénéficier de tous les avantages liés à son statut de salarié au sein du Groupe Orange (couverture santé, actionnariat salarié...) ;
- de garder un lien étroit avec Orange ;
- de bénéficier d'une représentation du personnel dans le cadre des instances Orange.

Un délai de prévenance de 3 mois devra être respecté.

6.5 - La gestion de l'absence et du retour

Le « dispositif respiration » s'inscrit dans le projet professionnel du salarié qui a vocation à postuler sur un nouveau poste dans le cadre de son retour.

Les modalités de retour sur poste seront établies avant le départ en fonction de la durée d'absence et de la compatibilité avec l'activité et son évolution. Il sera possible de revenir sur son poste à l'issue de la période de respiration dès lors que l'absence est au maximum de 4 mois (ou plus sous réserve de validation managériale), avec accord préalable du manager et du DRH. Au-delà de cette durée d'absence, le salarié rejoindra un poste de niveau équivalent au poste de départ.

Un accompagnement sera proposé par l'entreprise pour que chaque salarié qui le souhaite puisse étudier les dispositifs existants, construire son projet et étudier les opportunités de poste à l'issue de sa période de respiration. Un suivi sera assuré pendant la période d'absence et un rendez-vous fixé en amont du retour afin de s'assurer du retour sur un poste dans les meilleures conditions.

Selon la nature de la respiration et pour permettre à ceux qui le souhaitent et qui ont acquis des compétences pendant la respiration de saisir des opportunités nouvelles dans l'entreprise, un point compétences sera réalisé.

Dans le cadre de la finalisation du projet de respiration, les conditions feront l'objet d'échanges formalisés entre le salarié et l'entreprise en préalable à la décision du salarié.

6.6 - Communication et mise en œuvre

Orange s'engage à communiquer sur ce dispositif afin d'éclairer les salariés sur les possibilités qui leur sont offertes.

L'entreprise s'attachera à nouer des partenariats avec des Start Up afin de mettre en visibilité des salariés intéressés des propositions de missions d'une durée allant de 3 à 12 mois.

Chapitre 4 – Transmission des savoirs et partage d'expériences

Article 7 – Transmission des savoirs et partage d'expériences

Orange souligne l'importance de transmettre ses savoirs et savoir-faire à ceux qui débutent dans le métier et conseille à ses personnels de profiter pleinement de la mixité des générations et de la diversité des expériences de leurs collègues pour progresser.

La transmission des savoirs et le partage d'expérience, en dehors de la Formation En Situation de Travail (FEST) ne se substitue pas à la formation.

Facilitant en premier lieu le processus d'intégration et de professionnalisation des nouveaux entrants, la transmission peut, par ailleurs, se révéler productrice de sens et source de reconnaissance pour les seniors, en leur offrant la possibilité de valoriser leur expérience en la partageant avec d'autres salariés.

Les parties soulignent que la transmission entraîne des effets positifs : un accroissement des compétences individuelles et collectives, une préservation des savoirs sensibles, un renforcement des capacités coopératives et de la cohésion des équipes, d'une part ; une reconnaissance avérée de l'expérience des seniors, un apprentissage facilité pour les nouveaux entrants, une fidélisation des plus jeunes, d'autre part.

Conscient de l'importance de la transmission des savoirs et du partage d'expérience, le Groupe veille à leur réalisation concrète et effective.

Des modules de formations sont accessibles aux salariés qui souhaitent transmettre leurs savoirs : une BD interactive sur les enjeux de la transmission, un e-learning permettant d'identifier les fondamentaux de la transmission des savoirs et de disposer des éléments concrets pour sa mise en œuvre.

De plus, le module « interagir et transmettre entre les générations » permet de maîtriser les piliers de l'apprentissage et de la transmission, ainsi que de développer et d'optimiser sa pédagogie dans les situations de transmission.

Article 7.1 - Les acteurs de la transmission

La transmission des savoirs repose sur le lien entre salariés, managers et responsables RH de proximité, chacun détenant un rôle particulier dans la mise en œuvre de la transmission des savoirs et de son anticipation.

RH, managers et salariés peuvent construire ensemble un plan de transmission partagé indiquant son déroulé, les étapes et les moyens associés afin de les planifier plus facilement.

La démarche de transmission des savoirs doit constituer un véritable projet d'équipe/d'entité. Les équipes pourront ainsi décider ensemble de créer des outils de partage de savoirs afin qu'ils profitent au plus grand nombre.

Ainsi, pourront être organisées des actions de communication au plus proche des équipes notamment avec des prises de paroles des Directeurs d'unité sur ce sujet, mais également des témoignages de salariés engagés dans la démarche.

7.1.1 *Le manager*

Le manager détient un rôle clé, favorisant et facilitant les actions de la transmission des savoirs de son équipe. Il est, avec la filière RH, le sponsor de la transmission des savoirs et l'impulse dans son équipe.

Il anticipe les démarches de transmission des savoirs et prend en compte le temps nécessaire à ces actions, dans le cadre de l'organisation de l'activité de l'équipe.

Il fournit les moyens opérationnels et concrets permettant cette transmission et donne les marges de manœuvre et l'autonomie nécessaires pour consacrer du temps à la transmission.

A cette fin, le manager s'assure qu'un temps suffisant est laissé aux salariés dans l'organisation de leurs activités pour qu'ils puissent prendre part à une démarche de transmission des savoirs afin qu'elle s'exerce de façon pertinente et dans les meilleures conditions. Ce temps est alors intégré dans les plannings d'activité des équipes.

7.1.2 Le salarié

Le salarié lui-même est un acteur phare de cette démarche et ce, quel que soit son âge et son expérience. Il est le moteur de ces actions en définissant avec son manager les modalités dans lesquelles elles vont se dérouler.

Un même salarié peut à la fois transmettre ses savoirs et savoir-faire mais également être bénéficiaire de cette transmission (dans le cadre du mentorat inversé par exemple).

Le manager et le salarié examinent ensemble les savoirs que le salarié a acquis et maîtrise en évoquant plus particulièrement ceux qu'il a développés sur le dernier poste. Cela permet in fine l'identification éventuelle de savoirs qu'il pourra transmettre avant son départ de l'entreprise. Cette identification doit donc être réalisée le plus tôt possible en amont du départ du salarié, afin d'organiser la transmission de façon pertinente.

Pour ce faire, le salarié décrit et documente ses savoirs afin qu'ils puissent être aisément transmis.

7.1.3 La filière RH

Le Groupe souligne l'importance de l'accompagnement par la filière RH, garante de la démarche de transmission. Elle a un rôle d'information et de sensibilisation auprès des managers et des personnels qu'elle accompagne, en faisant connaître les dispositifs de transmission et de partage d'expériences.

La filière RH veille particulièrement à la transmission des savoirs critiques, en les identifiant en anticipation avec le manager.

Véritable facilitatrice de la transmission, elle orchestre et valorise les démarches de transmission dans les équipes, en lien avec la direction métier de rattachement.

Elle échange à ce sujet avec le manager dès que ce dernier a connaissance d'un projet de départ dans son équipe.

Impliqués dès le commencement de la démarche, les DRH/RRH suivent cette démarche jusqu'à son terme et organisent les témoignages qui peuvent en être faits.

7.1.4 Les Directions et Ecoles Métier

Les Directions Métier identifient les savoirs critiques et stratégiques sur leur périmètre.

En lien avec leurs Ecoles de formation, elles mettent en place les démarches de transmission adaptées et s'assurent de la conservation pérenne de ces savoirs et de leur mise en visibilité auprès des personnes qui ont besoin de les utiliser.

Les soutiens métier peuvent également participer à la démarche de transmission.

Les parties au présent accord rappellent qu'un autre acteur majeur de la transmission des savoirs est le tuteur d'alternant et le maître de stage. L'article 4.1.5.2 aborde l'accompagnement personnalisé et systématique par les tuteurs dans le cadre de l'alternance et des stages. Le salarié tuteur, est un transmetteur de compétences en situation de travail qui a le souci de la qualité et un esprit d'entraide au sein de la communauté de travail. Le tuteur

mais aussi les collègues partagent leurs savoirs et guident l'alternant ou le stagiaire dans la connaissance de la culture de l'entreprise lui permettant de construire des repères et de favoriser sa socialisation.

Article 7.2 - Les actions de transmission

La transmission des savoirs doit se préparer en amont du départ. A cet égard, la démarche de transmission doit être organisée au plus tard 6 mois avant l'entrée en temps libéré ou 6 mois avant la retraite si elle n'a pas été précédée d'un TPS.

Les acteurs de la transmission sont libres de mettre en place leur propre manière de transmettre, adaptée aux besoins de leur contexte professionnel.

La transmission des savoirs se fait de diverses façons (collective, individuelle, formelle, informelle ...) à tout moment de la carrière du salarié.

Les acteurs de la transmission, disposent à ce titre d'une grande liberté dans la mise en œuvre de leurs démarches (espaces dédiés sur Piazza, des rencontres entre salariés...). Le Groupe encourage la mise en visibilité en local des initiatives de transmission des savoirs qui peuvent devenir une source de fierté pour les salariés et être mentionnées lors l'entretien annuel d'évaluation.

Le salarié souhaitant transmettre ses savoirs est libre du choix du support de transcription qu'il souhaite utiliser (photos, vidéos, enregistrements audio, fiches descriptives...), ce support peut être défini selon le poste et les missions du salarié. La démarche peut également être utilisée pour la mise en œuvre opérationnelle des activités.

Le salarié peut également accompagner au quotidien sur des situations réelles et organiser des partages en ligne de ses documents, modes opératoires par exemple.

La transmission des savoirs peut aussi prendre la forme d'un tutorat, ou celle d'une Action de Formation En Situation de Travail (AFEST), qui contribuent à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions d'apprentissage en situation professionnelle.

Le mentorat, autre procédé de transmission des savoirs, est un accompagnement personnel et volontaire apporté sur une longue période pour répondre aux besoins particuliers d'une personne en fonction d'objectifs liés à son développement personnel et professionnel ainsi qu'au développement de ses compétences et des apprentissages dans un milieu donné.

Le Mentorat inversé (« Reverse Mentoring ») peut être mis en place en tant que de besoin.

Il s'agit de faire mentorer des salariés de toutes générations par des jeunes sur les technologies du moment, ce qui permet d'actualiser les connaissances des salariés par celles récemment acquises par les jeunes dans le cadre de leur formation.

Chapitre 5 – Dispositions finales

Article 8 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2022 et arrivera à échéance le 31 décembre 2024.

Il est rappelé que :

- les entrées dans le dispositif « TPS 2022 » sont possibles du 1er janvier 2022 au 1er janvier 2023 au plus tard ;
- les salariés qui sont entrés dans le dispositif « TPS 2022 » ou dans le dispositif TPA continueront de bénéficier des modalités définies au présent accord jusqu'à leur départ à la retraite, même si elle intervient après le 31 décembre 2024 ;
- l'expérimentation portant sur la mise en place de temps de respiration prendra fin le 31 décembre 2023.

Article 9 – Adhésion à l'accord

Une adhésion au présent accord peut intervenir dans les conditions fixées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Article 10 – Suivi de l'accord

10.1 - Commission d'analyse du « TPS 2022 »

A compter du 1er janvier 2022, les parties conviennent de créer une commission nationale d'analyse de la mise en œuvre du «TPS 2022» composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale signataire (prioritairement choisis parmi les négociateurs de l'accord) ;
- représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des OS.

Elle a pour rôle d'examiner les entrées en «TPS 2022» par bassins d'emplois territoriaux et domaines métiers. Elle sera aussi l'occasion d'échanges sur les recrutements.

Au titre de l'année 2022, il est d'ores et déjà convenu de réunir cette commission 3 fois, aux échéances suivantes :

- avril ;
- juin-juillet ;
- novembre.

Au titre de l'année 2023, cette commission se réunira en avril et au cours du second semestre.

10.2 - Commission nationale de suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi de l'accord est constituée, composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale signataire (prioritairement choisis parmi les négociateurs de l'accord) ;
- représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des OS.

Cette commission se réunira 1 fois par an.

Elle a pour rôle :

- de suivre la mise en œuvre du présent accord et notamment d'établir un bilan annuel global de l'application de l'accord ;
- d'examiner le recueil d'indicateurs de suivi de l'accord (annexe 10) ;

Dans le cadre de cette commission de suivi, la direction restituera des éléments qualitatifs et quantitatifs.

Les résultats de l'enquête nationale auprès des alternants et stagiaires seront présentés chaque année.

- de suivre l'actualisation éventuelle, dans le cadre de la GPEC, des métiers faisant apparaître des besoins supérieurs aux ressources ;
- d'identifier, le cas échéant, les éléments pouvant justifier un avenant correctif à l'accord notamment en application des dispositions de l'article 1.7 - Clause de « rendez-vous ».

Au titre des années 2022-2024, il est d'ores et déjà convenu de réunir cette commission au cours du 1^{er} semestre de chaque année.

Pour tenir compte des dispositions de l'article 1.7 – Clause de « rendez-vous », il est spécifiquement convenu pour l'année 2022 d'organiser une seconde réunion à l'issue de la commission d'analyse du « TPS 2022 » de novembre.

En outre à la demande d'une organisation syndicale signataire les cas individuels n'ayant pu trouver de solutions au niveau local seront examinés en commission nationale de suivi de l'accord.

10.3 - Commissions locales de suivi

Une commission locale de suivi est constituée au sein de chaque Établissement Distinct de l'UES Orange, composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale signataire ;
- représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des OS.

Cette commission est réunie au moins 1 fois par an, ou à la demande de la majorité des OS signataires ou de la direction.

Elle a pour rôle :

- de suivre la mise en œuvre locale du présent accord et notamment d'établir un bilan annuel global de l'application de celui-ci ;
- d'examiner le recueil des indicateurs locaux de suivi de l'accord (annexe 10) ;

Dans le cadre de cette commission de suivi, la direction restituera des éléments qualitatifs et quantitatifs du périmètre de l'établissement distinct.

Les résultats de l'enquête nationale auprès des alternants et stagiaires seront présentés chaque année.

Si besoin, des indicateurs complémentaires pourront être définis pour tenir compte du contexte de l'établissement distinct.

- de réaliser un bilan de la commission locale de médiation (art. 1.9).

Article 11 – Révision de l'accord

Une procédure de révision peut également être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L. 2222-5 du code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les article-s concerné-s par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article-s objet-s de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des OSR dans le champ d'application du présent accord et habilitées, aux termes de l'article L. 2261-7-1 du code du travail, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

Article 12 – Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des OSR à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 13 – Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique sont transmis à la DRIEETS d'Ile de France (Unité territoriale des Hauts de Seine). Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cet accord est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Article 14 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation doit être notifiée par écrit conférant date certaine par son/ses auteurs à l'ensemble des signataires de l'accord et être déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Fait à Paris, le 17 décembre 2021

La Direction

Directeur Général Délégué, People & Transformation

Les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT F3C :	Pour la CFE-CGC ORANGE :	Pour la CGT-FAPT :
Pour FO COM :	Pour SUD-PTT :	

La signature numérique emporte votre consentement sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille et la mention « lu et approuvé ». La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de manière manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et contenir la mention « lu et approuvé » en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

Accord portant sur l'intergénérationnel au sein du groupe Orange en France

Réserves de SUD PTT à sa signature le 17 décembre 2021

La fédération SUD PTT accompagne sa signature de l'accord des réserves suivantes :

- Le parti-pris d'Orange de différencier la durée du temps libéré du TPS selon un critère métier opérationnel/fonctions centrales et supports est très contestable sur tous les plans, il exige au minimum sur un plan juridique que tous les salariés relevant d'un même métier ou périmètre d'activités bénéficient du même dispositif d'aménagement de fin de carrière quel que soit l'environnement, opérationnel ou fonctions support, dans lequel ils travaillent, au-delà de toute construction d'organisation de l'entreprise ou de rattachement à une entité du groupe en France.
- Nous émettons de sérieuses réserves sur la capacité de l'entreprise à faire face et à traiter dès le début janvier 2022 l'afflux d'études et demandes qui pourraient rapidement déborder les équipes RH et Orange Avenirs. Nous alertons la direction sur la surcharge de travail certaine de ces équipes et l'allongement des délais de traitement qui pourraient pénaliser les salariés souhaitant entrer dans le dispositif. Nous demandons que la direction prenne toutes les dispositions nécessaires à l'aune de ces risques.
- Nous rappelons à la direction ses obligations en matière de protection et de santé au travail des salariés d'Orange. En aucune manière les départs dans certains services ou certains territoires ne doivent générer de la surcharge de travail, une dégradation des conditions de travail des salariés qui restent ou encore une augmentation de la part de sous-traitance sur certaines activités.
- Les 8000 recrutements minimums sur 3 ans au sein du groupe Orange en France doivent être aussi fléchés autant que de besoin vers les métiers et territoires en tension au sein de la maison-mère, notamment à Orange France. Ils doivent également pour SUD viser un objectif de strict équilibre femmes/hommes.
- L'accompagnement financier minimum des salariés entrant en TPS sur lequel Orange s'est engagé lors de la négociation est consubstantiel à notre signature. La cohérence dans les propositions d'accompagnement d'une direction ou d'une entité juridique à l'autre, d'un territoire à l'autre, à situation individuelle comparable, la convergence dans les critères, l'équité, doivent guider l'attribution des mesures par les directions et le pilotage national par la DRH groupe.
- Enfin, nous rappelons également l'engagement de la direction qu'aucun jour de congé, de récupération ou de CET ne serait perdu pour les salariés s'ils n'ont pu les placer avant leur entrée dans le dispositif TPS.

Annexes

Annexe 1 – Liste des filiales

Business & Décision Corporate Services France

Business & Décision Interactive Eolas France

Enovacom Development SAS

Enovacom SAS

FT Marine

Générale de Téléphone SA

Globecast France

Globecast Reportages

Metaphora France

Nordnet

OCS (Orange Cinéma Séries)

Orange Bank

Orange Business Services SA

Orange Caraïbe

Orange Cyberdefense

Orange Lease

Orange Middle-East & Africa

Orange Prestations TV

Orange Studio

Protectline

Sofrecom

Soft At Home

SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)

Telefact

Totem

Viaccess Orca

w-HA

Annexe 2 – GPEC 2020-2022 du Groupe Orange en France

Prévision d'évolution quantitative en ETPCDI par Division

Structures d'activités Organisation managériale	pf réalisé 2019	point de passage 2020	estim. des départs 2021-2022		estimation des ressources après départs 2022		2021 estim. des besoins		2022 estim. des besoins		estim. de l'écart à 2022	
			mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
Orange France	50 635	48 575	-5 410	-5 695	42 882	43 167	45 472	45 931	42 712	43 362	-456	480
Orange Business Services	12 485	12 701	-1 976	-2 080	10 621	10 725	12 383	12 508	12 688	12 881	1 963	2 260
Technology Global Innovation	4 680	4 614	-385	-405	4 209	4 229	4 378	4 422	4 221	4 286	-8	77
Wholesale International Networks	2 430	2 505	-240	-253	2 252	2 265	2 524	2 549	2 484	2 522	219	270
Mobile Finance	820	763	-138	-145	618	626	823	831	795	807	169	189
Fonctions Corporate	3 870	3 859	-542	-570	3 289	3 317	3 565	3 601	3 189	3 238	-128	-51
Orange Content	220	217	-13	-14	204	204	216	218	212	215	7	11
Orange MEA et Europe	170	156	-14	-15	141	142	149	150	148	150	6	9
Groupe en France actualisé	75 310	73 390	-8 717	-9 176	64 216	64 675	69 508	70 210	66 448	67 460	1 773	3 244
CGF initial	75 310	73 105			61 170	61 870	69 680	70 735	67 610	69 000		
écarts	0	285			3 046	2 805	-172	-525	-1 162	-1 540		

Prévision d'évolution quantitative en ETPCDI par structure d'activité

Divisions	Structures d'activités	pf réalisé 2019	point de passage 2020	estim. des départs 2021-2022		estimation des ressources après départs 2022		2021 estim. des besoins		2022 estim. des besoins		estim. de l'écart à 2022	
				mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
Orange France	Distribution grand public	6 555	6 277	-582	-612	5 667	5 697	5 868	5 927	5 528	5 612	-170	-55
	Relation client grand public	7 240	6 722	-891	-937	5 784	5 831	6 032	6 093	5 351	5 432	-480	-352
	Ventes et Services Entreprises	7 875	7 570	-753	-793	6 777	6 817	7 188	7 261	6 861	6 965	44	188
	Réseaux et Services	6 555	6 461	-503	-530	5 931	5 957	6 253	6 316	6 054	6 146	97	215
	Intervention	15 600	14 891	-1 994	-2 099	12 792	12 897	13 909	14 049	13 049	13 248	152	456
	Systèmes d'information	4 470	4 350	-479	-504	3 846	3 871	4 109	4 151	3 953	4 013	82	167
	Activités transverses	2 340	2 305	-208	-219	2 086	2 097	2 113	2 134	1 917	1 946	-180	-140
	Orange France	50 635	48 575	-5 410	-5 695	42 882	43 167	45 472	45 931	42 712	43 362	-456	480
Orange Business Services	Production, opérations et service clients	2 980	2 950	-203	-214	2 735	2 746	2 837	2 865	2 724	2 766	-22	30
	Vente grands clients et avant vente	2 240	2 225	-145	-153	2 072	2 080	2 113	2 134	1 994	2 025	-85	-47
	Activités transverses	880	890	-48	-51	839	842	871	880	816	829	-26	-11
	Contenus et Audiovisuel	270	265	-34	-36	229	231	253	256	247	250	15	21
	Conseil, ingénierie, intégration, sces nu	6 115	6 371	-1 545	-1 626	4 745	4 826	6 309	6 373	6 906	7 011	2 080	2 267
	Orange Business Services	12 485	12 701	-1 976	-2 080	10 621	10 725	12 383	12 508	12 688	12 881	1 963	2 260
Technology Global Innovation	Technologies et Innovation	3 610	3 456	-303	-318	3 138	3 154	3 322	3 356	3 214	3 262	60	125
	Marketing et Innovation	870	917	-56	-59	858	861	879	888	844	857	-17	-1
	Activités transverses	200	240	-26	-28	212	214	176	178	163	166	-50	-46
	Technology Global Innovation	4 680	4 614	-385	-405	4 209	4 229	4 378	4 422	4 221	4 286	-8	77
	Groupe en France actualisé	75 310	73 390	-8 717	-9 176	64 216	64 675	69 508	70 210	66 448	67 460	1 773	3 244
Divisions	Structures d'activités	pf réalisé 2019	point de passage 2020	estim. des départs 2021-2022		estimation des ressources après départs 2022		2021 estim. des besoins		2022 estim. des besoins		estim. de l'écart à 2022	
				mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
	Wholesale International Networks	2 430	2 505	-240	-253	2 252	2 265	2 524	2 549	2 484	2 522	219	270
	Mobile finance	820	763	-138	-145	618	626	823	831	795	807	169	189
Fonctions Corporate	Finance et Performance Groupe	1 500	1 450	-211	-222	1 228	1 239	1 375	1 389	1 238	1 257	-1	28
	RH & Transfo, Com. Marque & RSE	1 370	1 429	-202	-213	1 216	1 227	1 277	1 290	1 124	1 140	-103	-77
	SG, Immobilier, Start. & cybersécurité	1 000	980	-129	-136	844	851	913	922	828	840	-23	-4
	Fonctions Corporate	3 870	3 859	-542	-570	3 289	3 317	3 565	3 601	3 189	3 238	-128	-51
	Orange Content	220	217	-13	-14	204	204	216	218	212	215	7	11
	MEA & Europe	170	156	-14	-15	141	142	149	150	148	150	6	9
	Groupe en France actualisé	75 310	73 390	-8 717	-9 176	64 216	64 675	69 508	70 210	66 448	67 460	1 773	3 244

L'actualisation éventuelle, dans le cadre de la GPEC, des métiers faisant apparaître des besoins supérieurs aux ressources sera présentée en Commission nationale de suivi de l'accord (art. 10.2).

Groupe Orange en France : focus sur la prospective 2020 / 2022 pour l'UES Orange

Structures d'activités Organisation managériale	pf réalisé 2019	point de passage 2020	estim. des départs 2021-2022		estimation des ressources après départs 2022		2021 estim. des besoins		2022 estim. des besoins		estim. de l'écart à 2022	
			mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
Orange France	48 980	46 865	-5 188	-5 461	41 403	41 678	43 786	44 228	41 034	41 659	-644	256
Services Communication Entreprise	6 100	6 065	-396	-417	5 647	5 668	5 820	5 879	5 535	5 619	-133	-28
Technology Global Innovation	4 020	3 960	-337	-355	3 605	3 623	3 694	3 731	3 531	3 585	-92	-20
Wholesale International Networks	2 190	2 265	-207	-218	2 047	2 058	2 272	2 295	2 231	2 265	173	218
Mobile Finance	55	55	-3	-3	52	52	59	60	64	65	12	13
Fonctions Corporate	3 790	3 780	-535	-563	3 217	3 245	3 483	3 518	3 109	3 157	-136	-61
Orange Content	100	95	-6	-6	89	89	89	90	89	90	-1	1
Orange MEA et Europe	170	150	-14	-15	135	136	149	150	148	150	12	15
UES actualisé	65 405	63 235	-6 687	-7 039	56 194	56 548	59 351	59 951	55 740	56 589	-808	395
UES initial	65 405	63 075			54 270	54 825	59 560	60 470	56 980	58 120		
écarts		0		160	1 924	1 723	-209	-519	-1 240	-1 531		

Nos prévisions de départs se ralentissent de triennal en triennal, en volume comme en % :

Sur la période 2020-22, les départs ont été revus à la baisse sur la base du réalisé 2020. Les ressources après départ à 2022 sont ainsi comprises entre 56.194 et 56.548 ETP, une diminution de 1.723 à 1.924 ETP. Cet écart est partiellement dû à un retard des départs en retraite et temps partiel sénior par rapport à nos prévisions initiales

Ceci est associé à la poursuite de la tendance baissière des besoins estimés sur l'UES Orange, davantage marquée sur les fonctions centrales et supports et la relation grand public :

Sur la période 2020-22, les besoins à 2022 sont estimés entre 55.740 et 56.589 ETP, soit une baisse entre 13,5 et 14,8% par rapport aux ETP CDI à fin 2019, soit +2,4 pts par rapport au dossier présenté en octobre 2020

Ainsi les besoins des activités transverses ont été réévalués et baissent de 16% à 17% entre 2020 et 2022, tandis que la baisse est légèrement inférieure à 10% sur TGI et sur les structures d'activité Système d'information à Orange France et Services clients grands compte à SCE, autour de 5% sur les structures d'activité Réseaux et Services au sein d'Orange France et Production, opérations au sein de SCE et une stabilité sur Wholesale International Network

La baisse des besoins sur la distribution et relation client grand public est liée à l'évolution des comportements d'achats en lien avec la digitalisation et l'omnicanalité qui se sont accélérées dans le contexte de crise sanitaire

La prolongation des précédentes formules de TPS ne contribuerait pas au rééquilibrage entre fonctions centrales et supports et activités opérationnelles et continuerait à nécessiter de 784 à 1.228 repositionnements internes vers d'autres métiers sans offrir d'opportunité de recrutements externes d'ici 2022 et au-delà.

Groupe Orange en France : focus sur les autres entités :

Des besoins globalement en croissance sur l'ensemble de l'exercice :

Les effectifs des filiales ont augmenté de 2,5% entre 2019 et 2020 (10 556 ETP CDI en 2020 vs 9903 ETP CDI en 2019).

Les estimations de besoins à fin 2022 sont en augmentation globalement entre 5 et 7%. Cette hausse est principalement centrée sur les filiales services d'OBS.

Un écart besoin-ressources positif sur la quasi-totalité des structures d'activité :

L'écart besoin-ressources à fin 2022 est estimé entre +2 580 et +2 850 ETPCDI.

Cet écart est porté à plus de 80% par les activités de Conseil, ingénierie intégration, services numériques. Il est alimenté par la conjonction de besoins à fin 2022 en croissance (entre 8,4 et 10%) et d'une attrition qui reste soutenue sur ces métiers en tension sur le marché de l'emploi.

Un enjeu important d'acquisition et de développement de compétences :

L'enjeu de développement et l'acquisition d'expertises est clé dans les domaines d'activité de l'intégration d'application, du conseil, des data & analytics, de la sécurité et cyber-sécurité, du cloud et la virtualisation.

Cela nécessitera le recrutement externe de métiers d'architecture, d'ingénierie, de conseil, de la donnée et de la sécurité pour soutenir le développement business des activités de l'IA-data, de développement logiciel, de la cyber-sécurité, du cloud et de la virtualisation. Le renforcement de l'attractivité employeur contribuera à relever ce défi.

Annexe 3 – Périmètre des fonctions centrales et support

Le périmètre des fonctions centrales et support est défini pour :

- l'UES Orange ;
- les autres entités du Groupe Orange en France.

Il est déterminé par référence :

Pour l'UES Orange	Pour les autres entités du Groupe Orange en France
▪ soit à un établissement distinct ▪ soit à une unité managériale ou un métier	▪ aux familles de métiers des fonctions centrales ou supports

Dans le cadre de la mise en œuvre du « TPS 2022 », l'appartenance d'un salarié au périmètre des fonctions centrales et support est appréciée à la date du 31 décembre 2021.

Pour l'UES Orange		
Etablissements distincts regroupant des activités exclusivement centrales ou support :	Pour les autres établissements distincts comportant également des fonctions opérationnelles ou de production, identification des unités managériales ou métiers concernés :	
▪ Fonctions Support et Finance (FSF) ▪ Orange France Siège (OFS) ▪ Technology and Global Innovation (TGI)	Liste A page suivante : « unités managériales » conduisant des activités centrales ou support	Liste B page suivante : métiers « support »

A. Unités managériales « centrales ou support » :

Organisation Managériale GPEC	Structure d'Activité GPEC	Libellé unité managériale
Orange France	Activités transverses	OF DTSI FINANCE
		OF DTSI Boucle Locale Intervention
		OF DTSI Autres Dir Transverses*
		OF DO GNE ETAT MAJOR
		OF DO GO ETAT MAJOR
		OF DO GSE ETAT MAJOR
		OF DO GSO ETAT MAJOR
		OF DO IDF ETAT MAJOR
		OF DO REUNION ETAT MAJOR
		OF DO CARAIBES ETAT MAJOR
		OF ORANGE REUNION
		OF DRR CORSE ETAT MAJOR
		MAD ORANGE CARAIBES
Services Communications Entreprises (SCE)	Activités transverses	OBS ETAT MAJOR
		OBS FINANCE STRATEGIE SCES GX
		OBS RH

(*) DTSI Etat Major hors Finance et Boucle Locale Intervention

B. Métiers supports :

Domaine et Famille de métiers		Code et Libellé métier local
Domaine Support	Finance Performance Stratégie	F00220 Risque Contrôle Compliance
		F00340 Acheteur
		F00420 Analyste en Stratégie de Domaine
		F00630 Gestionnaire de Domaine
		F00640 Superviseur Finance
		F00650 Responsable de Process Finance
		F00660 Expert Finance
		F00670 Expert Solutions Finance
		F00680 Finance Business Support
		F00690 Finance Partner
		F00700 Direction Finance
		F00730 Fiscaliste
		F00740 Analyste en Stratégie d'Entreprise
		F00910 Chargé de Gestion Spécialisée
		F01130 Expert Achats / Supply Chain
		F01200 Responsable Affaires Publiques
	Immobilier et Services aux Occupants	F00800 Technicien Services aux Occupants
		F00810 Responsable Site Services aux Occupants
		F00820 Pilote Services aux Occupants
	Protection	F00450 Juriste
		F00490 Responsable Réglementation
		F00980 Responsable Managemt Environnement
		F01260 Chargé d'Affaires Legal Document
	Ressources Humaines	F00050 Responsable RH
		F00060 Directeur RH
		F00120 Learning & Development Manager
		F00160 Préventeur
		F00250 Conseiller RH
		F00260 Conseiller RH Spécialisé
		F00270 Expert RH
		F00350 Consultant Développement Professionnel
		F00530 Responsable Emploi & Développement
		F01040 Partenaire Apprentissage Développement
		F01190 Responsable Relations Sociales
		F01270 Médecin du Travail
		F01280 Infirmier en Santé au Travail
		F01290 Assistant Social
		F01340 Domaine Relations Sociales
		F01370 Responsable Conseil et Soutien
Domaine Accompagnement	Animation et Processus	F00990 Chargé de Processus/Domaine Métiers
		F01000 Responsable de Processus / Parcours
	Management	F00440 Assistant de Manager
		F01100 Manager des Opérations et Transverse
		F01110 Manager Stratégie et Performance
		F01220 Cadre de Haut Niveau
		F01330 Cadre Dirigeant
	Management Projet	F00130 Chargé de Projet
		F00140 Manager de Projet
		F00150 Manager de Programme
Domaine clients	Communication	F01400 Coach Agile
		F00390 Expert Influence
		F00400 Responsable Création et Production
		F00410 Expert Evènementiel
	Marketing	F00170 Marketing Stratégique
		F00180 Marketing Produit/Service
		F00190 Marketing Offre
		F00200 Marketing Engagement Client
		F00210 Customer Data Intelligence

A noter : les salariés positionnés sur les métiers du management de projet, et dont l'activité principale contribue à une prestation commercialisée auprès de clients d'Orange Business Services relèvent des Fonctions opérationnelles ou de production.

Pour les autres entités du Groupe Orange en France		
Métiers de ces entités apparentés aux métiers composants les domaines et familles de métiers suivants :		
Domaine Support : ▪ Finance Performance Stratégie (yc métiers des Achats) ▪ Immobilier et Services aux Occupants ▪ Protection (métiers du Juridique, des Assurances, de la Compliance et de l'Environnement énergie qualité) ▪ Ressources Humaines	Domaine Accompagnement : ▪ Animation et Processus ▪ Management ▪ Management Projet <i>A noter : les salariés positionnés sur les métiers du management et du management de projet, et dont l'activité principale contribue à une prestation commercialisée auprès de clients d'Orange Business Services relèvent des Fonctions opérationnelles ou de production.</i>	Domaine Client : ▪ Communication ▪ Marketing

Annexe 4 – Rappel des dispositifs accessibles en fonction des dates de départ en retraite

Articulation des différents accords :

Année d'entrée	Année de départ en retraite				
	2023 (1)	2024 (1)	2025 (1)	2026 (1)	2027 (1)
2022 (1)	TPS3 (2)	TPS3 (2)			
	TPS 2022 (3)	TPS 2022 (3)	TPS 2022 (3)	TPS 2022 (3)	TPS 2022(3)
2023 (1/7 au plus tard)	NA	TPS3 (2)	NA	NA	NA

(1) : y compris le 1er janvier de l'année suivante, qui correspond aux entrées ou retraites du mois de décembre

(2) : dans le cadre de l'accord 2018, formules d'une durée de 18 à 36 mois à l'exception de la formule rémunérée 80%, réservée au mécénat de compétences, qui est d'une durée de 18 à 24 mois.

(3) : dans le cadre du «TPS 2022», formules d'une durée de 18 à 60 mois.

Annexe 5 – Dispositions spécifiques pour les fonctionnaires : limite des 4 trimestres pour la pension civile

Dans le cadre du «TPS 2022» et du TPA, pour ce qui concerne la pension civile, la possibilité de valider des périodes de temps partiel comme du temps plein (article L.11 BIS) du Code des Pensions Civiles et Militaires de retraite « ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de services de plus de 4 trimestres ».

La durée de service correspond au temps réellement travaillé.

Il est ainsi possible :

- de valider à 100% jusqu'à 5 années passées en temps partiel 80% (20% en sus à valider par année, et $5 \times 20\% = 1$ année ou 4 trimestres) ;
- de valider à 100% jusqu'à 2 années passées en temps partiel 50% (50% en sus à valider par année, et $2 \times 50\% = 1$ année ou 4 trimestres) ;
- de valider à 100% jusqu'à 2,5 années passées en temps partiel 60% (40% en sus à valider par année, et $2,5 \times 40\% = 1$ année ou 4 trimestres).

Annexe 6 – Dispositions spécifiques pour les fonctionnaires : proratisation des indemnités compensatrices retraite

Les taux de 18,92 % (pension civile) et 1,1 % (retraite additionnelle de la fonction publique -RAFP-) ainsi que les deux trimestres d'indemnités de rachat sont les taux applicables pour un temps travaillé 50%.

Pour un temps de travail différent, ces taux sont ajustés au prorata du temps non travaillé.

Par exemple, pour un TPA travaillé 80%, le temps non travaillé est de 20% (contre 50% pour un temps partiel 50%).

Les indemnités compensatrices sont alors ajustées comme suit :

- pension civile : $18,92\% \times 20\% / 50\% = 7,57\%$
- RAFP : $1,1\% \times 20\% / 50\% = 0,44\%$
- trimestres de rachat : $2 \text{ trimestres} \times 20\% / 50\% = 0,8 \text{ trimestres}$; ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

Illustration pouvant être utilisée pour les carrières miroirs des fonctionnaires :

SYNTEC (filiales technique et conseil)			CCNT	Grades
cad.3.3		directeur, ingénieur senior 2	G	IV.5/IV.6
cad.3.3		ingénieur senior 2	F	IV.3/IV.4
cad.3.2		ingénieur senior 1		
cad.3.1		ingénieur principal 2		
cad.2.3		ingénieur principal 1	E	IV.1/IV.2
cad.2.2		ingénieur d'étude 2		
cad.2.1		ingénieur d'étude 1		
cad.1.2		ing./cadre recrut. externe	DB	III.2/III.3
cad.1.1		ing./cadre recrut. externe		
nc 3.3		tech.Sup.3-ch.d'étude 3	D	II.3
nc 3.2		tech.Sup.2-ch.d'étude 2		
nc 3.1		tech.Sup.1-ch.d'étude 1		
nc 2.3		technicien 3	C	II.1/II.2
nc 2.2		technicien 2		
nc 2.1		technicien 1		
nc 1.4		agent tech.5-4 /opérat.5-4	B	I.2/I.3
nc 1.3		agent tech.3-2 /opérat.3-2	A	I.1

Annexe 8 – Liste indicative à date des parcours de reconversion

Liste indicative* des parcours de reconversion professionnelle proposés dans le cadre de ce dispositif :

Data analyst [Certifiant]	Soutien technique grand public [Certifiant]
Data Engineer [Certifiant]	Chargé d'affaire FTTH
Cloud [Diplômant]	Pilote cellule expertise client
Virtualisation	Auditeur QSE
Ingénieur en cybersécurité [Diplômant]	Technicien Service Client [Certifiant]
Ingénieur informatique et réseaux [Certifiant]	Responsable service client [Certifiant]
Ingénieur réseaux et télécom [Certifiant]	Ingénieur avant-vente [Certifiant]
Technicien d'intervention [boucle locale cuivre]	Acheteur [Certifiant]
Technicien d'intervention [boucle locale optique]	Préventeur [Certifiant]
Contrôleur facturation	Manager de projet [Certifiant]

(*) Liste susceptible d'évoluer en fonction des besoins de l'entreprise et/ou du nombre de candidats

Annexe 9 – Rappel sur les orientations formation et le développement des compétences au sein du Groupe Orange en France

Dans un monde en profonde mutation dont les transformations se sont accélérées avec la crise sanitaire, le renouvellement et l'acquisition des compétences sont un enjeu majeur pour répondre aux défis économiques, sociétaux et environnementaux.

A un moment où la qualité des réseaux mais aussi de la relation a révélé une fois encore son caractère essentiel, Orange a plus que jamais l'ambition d'offrir à ses clients :

- une connectivité fiable et de très haut débit ;
- une expérience client enrichie combinant le meilleur de l'humain et du digital ;
- de nouveaux services pour faciliter la vie des particuliers (maison connectée, services bancaires et financiers, etc...) et pour accompagner le développement des entreprises notamment dans le domaine de l'IT et de la Cybersécurité.

Afin de créer les conditions de sa réussite, Orange, entreprise apprenante et responsable déjà engagée depuis plusieurs années dans le développement de ses collaborateurs, entend poursuivre et amplifier ses efforts en matière de développement des compétences. L'objectif est clair : permettre à l'ensemble de ses salariés de disposer au bon moment des compétences adaptées aux enjeux tout en leur donnant les moyens de construire et de sécuriser leur parcours professionnel.

Pour y parvenir, le dispositif de formation s'adapte pour être à la fois :

- plus complet, avec des parcours de développement des compétences permettant à chacun de progresser dans son métier et des parcours de reconversion professionnelle offrant à celles et ceux qui le souhaitent la possibilité de changer de métier ;
- plus personnalisé pour prendre en compte l'expérience de chacun ;
- plus diversifié grâce à des modes d'apprentissage variés et complémentaires (classes présentielles ou virtuelles, immersive learning, formation en situation de travail, etc...).

Chacun pourra ainsi renforcer ses compétences, les partager ou en acquérir de nouvelles pour disposer des meilleurs atouts dans ce monde en transformation.

10.1 Indicateurs Séniors

Commission de suivi nationale (art. 10.2 de l'accord) :

Les indicateurs ont pour objectif de permettre le suivi de la bonne mise en place des différents dispositifs négociés dans l'accord, en veillant à ne pas permettre l'identification individuelle des salariés concernés.

Ainsi, les populations inférieures à 10 personnes apparaissant dans les indicateurs listés ci-dessous ne seront pas détaillées.

Indicateurs	Périmètre d'analyse
Répartition par tranche d'âge et genre de l'effectif total au 31/12.	Groupe Orange en France
Pyramide des âges et genre de l'effectif actif en CDI ainsi que la moyenne d'âge.	
Nombre de départs par motif des salariés de 55 ans et plus. Nombre de départs à la retraite faisant suite à un TPS ou hors TPS avec répartition salariés de droit privé/fonctionnaires, F/H, OSA/filiales.	
Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant eu recours aux entretiens cap seniors.	
Nombre de personnels de 55 ans et plus en Temps Partiel Aidé (TPA) ▪ % de femmes ; ▪ % de salariés non-cadres ; ▪ % de salariés ayant opté pour un temps partiel à 80% ; ▪ % de fonctionnaires. Nombre de salariés entrés dans le dispositif TPA dans l'année.	
Nombre de salariés en TPS au 31/12 de l'année N et détail Orange SA/filiales : Distinction du volume de TPS dans les dispositifs Fonctions Centrales & Support vs Fonctions Opérationnelles & de Production (à compter de la commission de suivi de 2023 pour le « TPS 2022 »).	
Nombre de TPS : cadre/non cadre, genre, salariés de droit privé/fonctionnaires et par bassin d'emploi.	
Nombre de TPS en mécénat de compétences : cadre/non cadre, genre, salariés de droit privé/fonctionnaires, par bassin d'emploi et par formule.	
Nombre de salariés entrés en TPS : type de formule, genre, salariés de droit privé/fonctionnaires, Orange SA/filiales et domaine métier : Distinction du volume de TPS dans les dispositifs Fonctions Centrales & Support vs Fonctions opérationnelles & de production (à compter de la commission de suivi de 2023 pour le « TPS 2022 »).	

Indicateurs	Périmètre d'analyse
Nombre de salariés de 45 ans et plus formés par tranche d'âge et par genre.	OSA
Taux d'accès à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus par domaine métier et par genre.	
Nombre d'heures moyen de formation pour les salariés âgés de 45 ans et plus par tranche d'âge et par genre.	
Nombre de personnels de 45 ans et plus n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans, par tranche d'âge et par genre.	
Nombre de salariés ayant participé à la formation à la préparation à la retraite par genre.	
Mesures managériales des cadres par tranche d'âge de 5 ans à partir de 45 ans.	
Nombre de salariés de 45 ans et plus promus dans une catégorie supérieure, par niveau CCNT, âge et genre (intra bandes et inter bandes pour les fonctionnaires).	

Commissions locales de suivi (art. 10.3 de l'accord)

Par établissement distinct sur le périmètre d'Orange SA (OSA) :

- Répartition par tranche d'âge et genre de l'effectif total au 31/12 ;
- Nombre de départs par motif des salariés de 55 ans et plus ;
- Nombre de départs à la retraite faisant suite à un TPS ou hors TPS avec répartition salariés de droit privé/fonctionnaires:
- Nombre de personnels de 55 ans et plus en Temps Partiel Aidé (TPA), % par salariés de droit privé/fonctionnaires;
- Nombre de salariés en TPS au 31/12 de l'année N :
 - Distinction Fonctions Centrales & Support vs Fonctions opérationnelles & de production (à compter de la commission de suivi de 2023 pour le TPS 2022) ;
- Nombre de TPS : cadre/non cadre, genre, salariés de droit privé/fonctionnaires et par bassin d'emploi ;
- Nombre de TPS en mécénat de compétences : cadre/non cadre, genre, salariés de droit privé/fonctionnaires et par bassin d'emploi et par formules ;
- Nombre de salariés entrés en TPS par type de formule, genre, salariés de droit privé/fonctionnaires:
 - Distinction Fonctions Centrales et Support et Fonctions opérationnelles et de production (à compter de la commission de suivi de 2023 pour le TPS 2022).

10.2 Indicateurs insertion des jeunes

Commission de suivi nationale (art. 10.2 de l'accord) :

Indicateurs	Périmètre d'analyse
Nombre et pourcentage d'alternants répartis par contrat et par genre	Groupe en France
Répartition des alternants par bassin d'emploi avec poids versus les CDI (OSA/filiales)	
Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par domaine d'emploi et par genre	
Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par niveau de formation	
Nombre de recrutements externes CDI par tranche d'âge, par genre, par domaines métiers, répartition OSA/filiales, par bassins d'emplois dont recrutements issus d'un dispositif de l'insertion	
Nombre de tuteurs d'alternants par genre et par bassins d'emplois	OSA
Nombre de tuteurs formés par genre	

Commissions locales de suivi (art. 10.3 de l'accord)

Par établissement distinct sur le périmètre d'Orange SA (OSA) :

- Nombre et pourcentage d'alternants répartis par contrat
- Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par domaine d'emploi
- Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par niveau de formation
- Nombre de tuteurs d'alternants
- Nombre de tuteurs formés
- Nombre de recrutements externes CDI par tranche d'âge

10.3 Indicateurs « milieu de carrière »

Parcours de reconversion – CPF

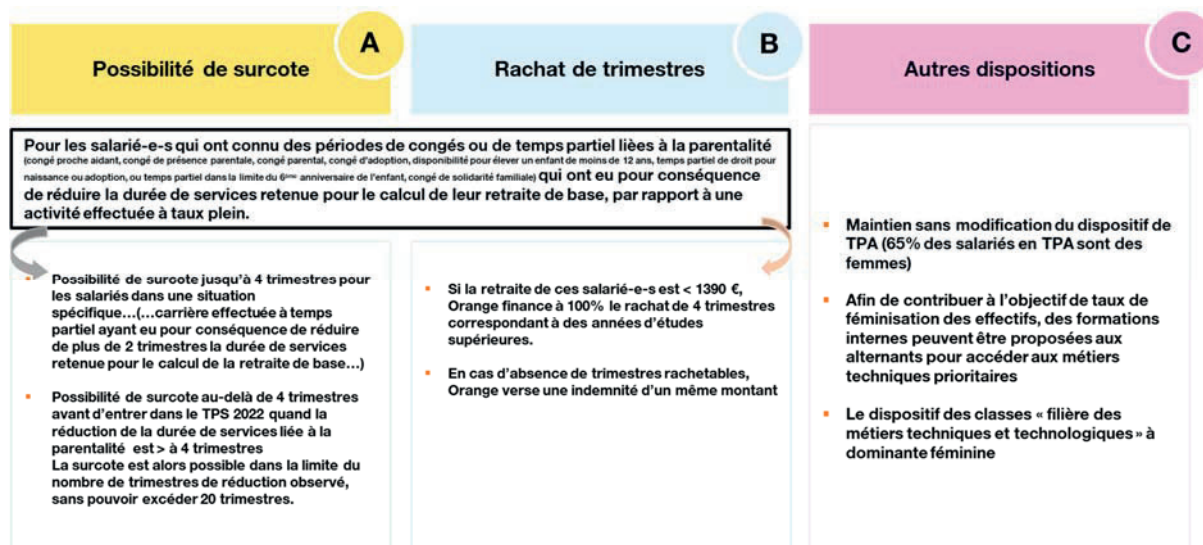
Indicateurs	Périmètre d'analyse
Nombre de salariés ayant suivi un parcours de reconversion professionnelle par genre	OSA
Nombre de CPF demandés, acceptés et refusés dans le cadre d'un projet co-construit avec l'entreprise	OSA

Temps de respiration

Indicateurs	Périmètre d'analyse
Nombre de demandes de respiration	OSA
Nombre de respirations	
Durée moyenne de respiration	
Répartition entre les différents « modes » : formation, mécénat, Start Up ...	
Répartition H/F – Cadres/ non-Cadres- salariés de droit privé/fonctionnaires - Age moyen	

Transmission des savoirs

Indicateurs	Périmètre d'analyse
Nombre de salariés réalisant une démarche de transmission, par genre	OSA
Nombre de salariés ayant suivi une formation liée à la transmission des savoirs	



Annexe 12 – Nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein

Ces données sont celles valables à la date de signature de l'accord.

Année de naissance	Nombre de trimestres nécessaire pour le taux plein
1955 > 1957	166
1958 > 1960	167
1961 > 1963	168
1964 > 1966	169
1967 > 1968	170
1969 > 1972	171
à partir de 1973	172