

Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Accord conclu entre la société France Télécom SA, dont le siège social est situé 6 place d'Alleray, 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises du Groupe, dont la liste est annexée au présent accord, représentées par, Bruno Mettling, en sa qualité de Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe

- pour la CFDT M ou Mme DUPUY BOREL..... dûment mandaté(e)
- pour la CFE-CGC M ou Mme P. Morille..... dûment mandaté(e)
- pour la CFTC M ou Mme DIOCHET/SCHIVRE..... dûment mandaté(e)
- pour la CGT M ou Mme dûment mandaté(e)
- pour FO M ou Mme dûment mandaté(e)
- pour SUD M ou Mme dûment mandaté(e)

d'autre part.

M
EDB
[Signature]

3.5.2 - Favoriser la « dé-précarisation ».	60
3.5.3 - Une attention particulière apportée à la qualité de l'intégration externe	61
3.5.4 - Alternance et stages	62
CHAPITRE 4 : COMMISSION NATIONALE DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE	63
CHAPITRE 5 - PRISE EN COMPTE DES RETOURS D'EXPERIENCE DANS L'AMELIORATION DU PROCESSUS GPEC	64
CHAPITRE 6 - FORMALITES DE DEPOT, DUREE DE L'ACCORD, REVISION	66
6.1 - Formalités de dépôt	66
6.2 - La durée de l'accord	66
6.3 - Les modalités de révision	66
ANNEXE 1 - CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD	69
ANNEXE 2 - DES OUTILS / UN VOCABULAIRE COMMUN	70
ANNEXE 3 - TRAME DU RAPPORT « PERSPECTIVES EMPLOI ET COMPETENCES »	74
ANNEXE 4 - LES PARTIES PRENANTES DE LA GPEC	84
1/ Les acteurs majeurs	84
2/ Les autres parties prenantes	86
ANNEXE 5 - GLOSSAIRE	100
ANNEXE 6 - LISTES DES BASSINS GPEC ET DES BASSINS DE VIE	103

1 OR COB
M

Préambule

Le secteur des télécoms connaît une évolution importante avec l'accélération du très haut débit fixe et mobile, l'explosion des nouveaux usages, la convergence des terminaux, des logiciels et des applications et l'expression de nouvelles attentes des clients dans l'univers numérique.

Les principaux facteurs de changement sont :

- l'évolution technologique (l'Internet mobile, les terminaux, les réseaux en fibre optique,...),
- la libéralisation des échanges,
- la dérégulation,
- l'entrée de nouveaux acteurs concurrents des opérateurs historiques.

Le Groupe a des atouts exceptionnels pour faire face à ces défis, retrouver son esprit de conquête et faire préférer Orange, en s'engageant vis-à-vis de ses salariés et de ses clients.

Le projet « Conquêtes 2015 » et le « nouveau contrat social » présentés et mis en œuvre par la Direction visent à permettre au Groupe d'entrer dans une nouvelle ère dans sa façon d'envisager l'environnement et la relation de travail. Le projet « Conquêtes 2015 » définit les priorités du Groupe et privilégie la qualité dans la relation client. Le « nouveau contrat social » privilégie la solidarité dans les relations de travail, la transversalité dans son organisation et le bien-être au travail.

Les parties rappellent que le bon niveau d'emploi est une donnée déterminante de la qualité de vie au travail, de l'amélioration des conditions de travail et du développement des parcours professionnels. C'est pourquoi, le présent accord s'inscrit dans une vision stratégique qui vise à faire de l'emploi et du développement des compétences un axe privilégié du développement de l'entreprise.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences n'a de sens que si elle s'articule avec les dispositifs qui accompagnent les salariés dans leur parcours et leur développement professionnel. Elle doit permettre d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de la carrière du salarié(e). Le Groupe doit offrir à chaque femme et homme, sans distinction d'âge ou de handicap, les moyens de poursuivre son développement professionnel par un accompagnement qui facilite et sécurise son parcours professionnel.

Les évolutions technologiques, réglementaires et concurrentielles entraînent des besoins croissants d'expertise et un développement des compétences dans l'ensemble des domaines de métiers.

Par ailleurs, la structure démographique du Groupe en France laisse envisager une forte augmentation de la volumétrie des retraites avec le départ estimé d'environ 30 000 salariés au cours de la prochaine décennie, l'accélération des départs étant plus sensible à partir de 2013-2014.

Pour préparer l'avenir et répondre à ces enjeux majeurs, le Groupe s'engage notamment à :

- recruter 10 000 CDI en France d'ici à fin 2012 ;
- maintenir et accroître ses efforts en faveur de l'insertion des jeunes avec l'assurance de maintenir au sein de ses équipes au moins 4 500 alternants et d'accueillir environ 2 500

H OR CDB
JK PN

stagiaires chaque année en France, source privilégiée de candidatures pour les futurs recrutements ;

- renforcer sa politique d'accompagnement de l'évolution des compétences par la formation qui a représenté 6,5% de la masse salariale en 2009
- favoriser la reconnaissance des qualifications ;

Consciente de l'engagement que ces enjeux représentent pour les salariés, la Direction s'engage en outre à :

- partager avec les acteurs les décisions et orientations stratégiques en matière d'emploi et donner de la visibilité concernant les prévisions sur l'emploi et les compétences notamment en partageant et en diffusant les perspectives d'évolution des métiers et de leurs localisations afin de permettre à chaque salarié(e) de disposer de la visibilité qui lui permet d'anticiper l'évolution de son parcours professionnel ;
- donner aux salariés les moyens d'exercer leur métier dans les meilleures conditions et favoriser ainsi un travail de qualité ;
- permettre à chaque salarié(e) d'être partie prenante de son évolution professionnelle et mener une politique mobilité basée essentiellement sur le volontariat ;
- clarifier les principes d'évolution, de promotion, de mobilité interne, afin de garantir l'égalité des chances, l'équité des parcours, et donner à chacun les moyens d'être accompagné aux fins de disposer d'une meilleure visibilité sur sa situation professionnelle et personnelle ;
- recruter en interne ;
- poursuivre et développer sa politique de diversité et de mixité ;
- développer un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel tant au niveau national que local.

Des engagements importants ont été pris en matière de recrutement et les parties s'attacheront chaque année à examiner comment le niveau d'emploi du Groupe correspond aux prévisions d'activités, traduit les choix d'organisation, satisfait aux objectifs d'améliorer les conditions de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005, dite « loi de cohésion sociale », visant la mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein des entreprises. En déclinant au niveau du Groupe l'Accord National Interprofessionnel « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences », les parties conviennent de la nécessité de mettre en place une GPEC adaptée aux spécificités du Groupe.

Le présent accord GPEC s'inscrit également dans les engagements du Groupe en termes de non discrimination et d'égalité des chances tels que l'égalité professionnelle, l'insertion des jeunes, les personnels handicapés, le maintien dans l'emploi des seniors et il prolonge et complète les accords récemment signés, notamment l'accord « Perspective - emploi et compétences - développement professionnel – formation - mobilité », celui sur « l'équilibre vie privée, vie professionnelle », celui sur « le télétravail », celui sur « l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2^{ème} parties de carrières » et celui sur « l'insertion des jeunes ».

La GPEC doit assurer l'articulation des différents accords actuels et à venir de manière harmonieuse, et les compléter, mais en aucun cas les minorer.

Les parties rappellent que le présent accord ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de priver les salarié(e)s des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables, notamment en matière de mobilité.

// RP COB
R PI

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont France Télécom S.A. détient directement ou indirectement au moins 50% du capital et listées en annexe 1.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences s'adresse à l'ensemble des personnels des sociétés visées en annexe 1, quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salariés de droit privé et agents contractuels de droit public). Pour une facilité de lecture et sauf mention contraire explicite, « l'ensemble des personnels » est dénommé « salarié(e)s » dans le texte ci-après.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit permettre la prise en compte des spécificités économiques et sociales de chaque filiale du Groupe. Pour les filiales du Groupe qui ne relèvent pas de la convention collective nationale des télécommunications, une négociation pourra être ouverte à la demande de la Direction ou de deux organisations syndicales représentatives afin d'adapter le présent accord à leurs spécificités.

Les sociétés non listées en annexe 1, dont France Télécom S.A. pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement au moins 50% du capital seront invitées à adhérer au présent accord.

Chapitre 1 - Perspectives générales d'évolution des Emplois et des Compétences 2010-2012

Les parties conviennent que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une projection réalisée à un moment donné quant aux perspectives d'évolution à 3 ans des activités, de leurs impacts sur l'emploi, les compétences et les besoins en formation. La GPEC vise à permettre grâce à une anticipation des politiques RH d'accompagner les évolutions nécessaires pour satisfaire les objectifs de maintien dans l'emploi et de développement des compétences.

Les éléments du présent chapitre sont issus de l'exercice de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences 2010-2012 mené par l'entreprise au 4ème trimestre 2009 sur la base des effectifs à fin décembre 2009. Une présentation détaillée de ces informations sera faite dans le cadre du rapport « Perspectives Emploi et Compétences » au niveau national et au niveau local selon les modalités définies au chapitre 2.

Ces perspectives s'inscrivent dans le cadre de l'ambition de l'entreprise de concilier l'exigence économique, le maintien dans l'emploi et la reprise des recrutements notamment avec l'apparition de nouveaux métiers et l'anticipation des départs.

Les principales conclusions des travaux réalisés par l'entreprise pour la période 2010-2012 sont les suivantes :

- l'évolution des activités en France envisagée par les filières métiers ne montre pas de rupture significative entre les besoins et les ressources existantes pouvant nécessiter des restructurations lourdes. En effet, les besoins d'effectifs à 3 ans devraient être globalement stables par rapport à la population présente fin 2009

B JF COB
RPN

- il apparaît nécessaire dans un certain nombre de filières d'anticiper des évolutions de compétences liées à des évolutions technologiques ou d'organisation : développement progressif de la fibre optique en relais des technologies traditionnelles du cuivre, enrichissement de la relation client en termes de services rendus, rapprochement des métiers de l'informatique et des réseaux (cloud computing), développement des métiers des services aux entreprises.

La période qui s'ouvre apparaît plus comme un enjeu d'adaptation des compétences aux nouvelles évolutions que de décalage quantitatif des ressources.

Dans ce contexte, les 10 000 recrutements prévus pour la période 2010-2012 visent non seulement, à faire face à l'enjeu de nouveaux métiers, à la mise en œuvre du « nouveau contrat social » mais aussi à anticiper les départs en retraite prévus pour les années à venir. Ils ne trouveront leur pleine efficacité que s'ils accompagnent l'effort d'évolution des compétences internes de l'entreprise. Les enjeux principaux sur les 3 prochaines années se situeront sur le terrain du développement des compétences, de la professionnalisation et des qualifications en particulier dans les activités prioritaires de « Conquêtes 2015 » que sont la qualité de service, la relation clients, l'innovation et l'expertise dans les domaines des réseaux et des systèmes d'information.

Une autre tendance significative est l'augmentation du besoin de multi-compétences et de polyvalence, que ce soit dans le domaine des réseaux, des systèmes d'information ou de la relation clients. Il sera donc nécessaire de développer les passerelles entre métiers et donner accès à des parcours professionnels diversifiés et motivants en mobilisant les moyens nécessaires pour accompagner les salarié(e)s (formation, parcours de professionnalisation, reconnaissances de qualification.....).

Chapitre 2 - Modalités d'information et/ou consultation de la GPEC aux Instances Représentatives du Personnel et aux Organisations Syndicales

Article 2.1 - Donner du sens : les grandes orientations stratégiques

2.1.1 - Présentation de la stratégie du Groupe

Les parties conviennent qu'une information sur la stratégie du Groupe sera réalisée, chaque année, dès lors que les grandes orientations stratégiques auront été définies pour la période concernée, et au plus tard avant fin avril. Un effort de pédagogie sera recherché par la Direction au regard de la nature des informations transmises. L'information sur la stratégie fera l'objet, à cette occasion, d'échanges et de débats avec les partenaires sociaux.

Elle sera réalisée auprès du Comité Central de l'Unité Économique et Sociale (CCUES) et démultipliée dans les différents CE concernés ainsi qu'au Comité Groupe France.

Les éléments présentés aborderont :

- les résultats de l'année écoulée (nombre de clients par segment d'activités, chiffre d'affaires, cash flow, marge brute opérationnelle...) et les écarts par rapport à la prévision ;
- les évolutions des marchés, des activités (nature, volume....) et des technologies ;
- le contexte concurrentiel et les perspectives règlementaires ;

M [Signature] eos
[Signature] pr

- le positionnement et les perspectives du Groupe sur ses principaux marchés (ex. grand public, entreprises, ...);
- le business plan;
- les opérations connues et communicables d'acquisition/cession d'entreprises;
- ...

2.1.2 - Présentation des grandes orientations par Division/Direction Métiers

Les grandes orientations stratégiques de chaque Division/Direction métiers du Groupe seront présentées une fois par an, en CCUES. Elles permettront de cerner les éléments économiques soutenant les orientations stratégiques retenues. Ces informations seront ensuite démultipliées sur l'ensemble du territoire au sein des différents CE, des Comités à l'Emploi Territorial et du Comité Groupe France.

2.1.3 - Rencontres GPEC avec les Organisations Syndicales

Les parties affirment que l'appropriation du dispositif GPEC par l'ensemble des parties prenantes ne peut se faire sans une meilleure compréhension des choix stratégiques du Groupe notamment sur les décisions et orientations en matière d'emploi et d'arbitrage entre internalisation et externalisation des fonctions.

Afin d'apporter un complément sur cet éclairage stratégique, la Direction prend l'engagement de rencontrer chaque année, avant fin avril, les Organisations Syndicales représentatives au niveau groupe France pour leur faire part des évolutions envisagées et de leurs effets prévisibles sur la démarche GPEC.

Les organisations syndicales seront destinataires des rapports qui concernent l'emploi présentés au CGF et CCUES.

Article 2.2 - Donner de la visibilité sur les besoins d'effectifs, de compétences et leurs localisations

2.2.1 - Rapport « Perspectives Emploi et Compétences » (PEC) en Comité Groupe France et Comité Central d'Unité Économique et Sociale

Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences » a vocation à donner de la visibilité sur les tendances d'évolution des emplois et compétences du Groupe, tant au niveau qualitatif que quantitatif.

Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences » :

- est présenté en information et débat au sein du Comité de Groupe France, une fois par an au plus tard au cours du 2^{ème} trimestre, pour le périmètre qui le concerne.
- fait l'objet d'une présentation pour information/consultation, auprès du Comité Central de l'Unité Économique et Sociale, chaque année au plus tard au cours du 2^{ème} trimestre, pour le périmètre qui le concerne.

Les commissions « Économique » et « Emploi et Formation Professionnelle » seront associées en amont afin d'étudier le rapport « Perspectives Emploi Compétences » et préparer les travaux du CCUES. La Direction réaffirme sa volonté de consolider la logique de dialogue avec les IRP à l'occasion des consultations. A cet effet, il est rappelé que cet échange doit être l'occasion pour les élus de faire part de leurs propositions.

Le rapport PEC comprendra systématiquement quatre types d'information (le détail du rapport est présenté en annexe). Ces éléments sont réactualisés chaque année selon la même méthodologie. Ainsi, le rapport PEC sera présenté la première fois en mai 2011, en CGF et CCUES, avec pour année N0 les données au 31 décembre 2010. De même, la vision prospective intégrera les éléments de stratégie annoncés début juillet 2010 par la Direction Générale.

1/ Bilan Emploi de l'année de référence N0

Il comporte une analyse des ressources à fin décembre de l'année écoulée (année N0).

Le rapport PEC comporte également une analyse de l'évolution de la force au travail sur le périmètre groupe France (année N0 versus N-1) :

- vision synthétique de l'évolution par type de force au travail (tableau et graphique ETP internes / sous-traitance / intérim)
- évolution comparée de la force au travail interne / externe (tableau ETP internes / sous-traitance / intérim et interne / externe) par domaine d'activité.

2/ Budget au 31 décembre de l'année en cours (N1) sur l'emploi et les métiers et vision prospective des emplois et métiers (année N3) et des retraites (année N5)

Le rapport PEC fera état des prévisions d'évolution de l'emploi et des métiers à 3 ans (année N3) et une prospective retraite à 5 ans (N5). Cette vision prospective s'accompagnera des éléments de budget au 31 décembre de l'année en cours (N1).

3/ l'analyse des écarts

Le rapport PEC comprend également une analyse des écarts significatifs entre prévisionnel et réalisé afin d'explicitier les raisons de ces différentiels et permettre un échange sur le sujet. Comme précisé à l'article 2.3, en marge de la restitution annuelle, dès lors que surviendraient des événements majeurs impactant la stratégie du Groupe et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et les compétences, les représentants du personnel concernés seront informés et/ou consultés.

4/ Mesures d'ajustement des écarts besoins/ressources et dispositifs d'accompagnement : bilan et propositions

Le Groupe reconnaît la nécessité de mettre en place des dispositifs d'accompagnement efficaces en cohérence avec les besoins futurs et les ressources actuelles. Ainsi, en complément de cette analyse, un bilan de la mise en œuvre des dispositifs prévus au chapitre 3 du présent accord sera présenté. Seront également présentées les propositions de dispositifs d'accompagnement envisagés (formation, parcours de professionnalisation, recrutement interne/externe,.....) ainsi que les mesures d'ajustement pour combler les écarts (tant quantitatifs que qualitatifs) entre les ressources actuelles et les besoins futurs. Cette présentation intégrera des éléments de budget. Cette présentation doit être l'objet d'un échange/dialogue avec les IRP concernées. Le Groupe s'assurera que dans leur mise en œuvre, ces dispositifs prennent en considération les recommandations émises par les Instances Représentatives du Personnel.

2.2.2 - Rapport local « Perspectives Emploi et Compétences » en CE et Comité à l'Emploi Territorial

Le rapport PEC sera décliné localement selon la même méthodologie que celle utilisée nationalement et s'appuiera sur la trame visée à l'annexe 3. La présentation par bassin GPEC

M RP COB
P1

(Cf. définition dans le glossaire annexé au présent accord) des données du rapport PEC local pourra faire l'objet d'adaptations pour permettre une analyse opératoire et pertinente. Le rapport PEC comprendra également la localisation géographique des emplois ainsi que les évolutions envisagées.

Ce rapport « Perspectives Emploi et Compétences » local :

- est présenté en information et débattu auprès des Comités à l'Emploi Territorial, une fois par an au plus tard au cours du 2ème trimestre, pour le périmètre qui les concerne (ensemble des salarié(e)s du Groupe présents sur le périmètre géographique de la Direction Orange quelle que soit l'entité de rattachement). Les éléments du rapport seront déclinés par *bassin GPEC* (Cf. définition dans le glossaire annexé au présent accord).
- fait l'objet d'une présentation pour information/consultation auprès des CE concernés, chaque année au plus tard au cours du 2ème trimestre, pour le périmètre qui les concerne (ensemble des salarié(e)s relevant du CE). Les éléments du rapport seront déclinés par bassin GPEC (Cf. définition dans le glossaire annexé au présent accord).

Les commissions « Emploi et Métiers » lorsqu'elles existent seront associées en amont afin d'étudier le rapport « perspectives emploi compétences » et préparer les débats des CE. La Direction réaffirme sa volonté de consolider le dialogue social local avec les IRP à l'occasion des consultations. A cet effet, il est rappelé que cet échange doit être l'occasion pour les élus de faire part de leurs propositions.

Pour la première année d'exercice (2011), la Direction s'engage à un premier échange avant la fin du premier semestre en Comité à l'Emploi Territorial et dans les CE.

La Direction s'engage à garantir la cohérence de la structure des rapports « Perspectives Emploi et Compétences » locaux présentés aux Instances Représentatives du Personnel est homogène. Ce rapport complètera le rapport conventionnel sur l'emploi prévu au sein de l'avenant à l'accord sur « la mise en place et l'architecture des IRP à FTSA ».

Donner de la visibilité sur les sites

Les parties rappellent qu'il est essentiel d'apporter à chacun(e) la meilleure visibilité possible sur les sites et leurs évolutions. Ainsi, la Direction s'engage à présenter à l'occasion du rapport PEC en CE et au CET:

- une analyse plus fine en cas de variation significative des effectifs sur un bassin GPEC, ou sur un site important ;
- un diagnostic régulier de l'activité des petits sites ;

En outre, en application du 1er paragraphe de l'article 1.7 de l'accord « Perspective - emploi et compétences - développement professionnel – formation - mobilité », les CE et les comités à l'emploi territorial seront informés chaque année, sur les évolutions prévisibles des sites.

La Direction s'engage également à présenter les Plans de Schémas Directeurs de l'Immobilier (PSDI) dans chaque CE concernés.

Rôle et moyens renforcés des Comités à l'Emploi Territorial

Les parties réaffirment la place essentielle qu'occupe le Comité à l'Emploi Territorial dans la déclinaison locale de la GPEC. Il permet à l'ensemble des parties prenantes de disposer d'une

vision des évolutions sur le périmètre géographique de la Direction Orange, quelle que soit l'entité de rattachement des salarié(e)s. Cette instance conventionnelle doit ainsi être un véritable lieu d'échange avec les Organisations Syndicales sans préjudice des prérogatives des Comités d'Établissement.

Pour permettre au Comité à l'Emploi Territorial de remplir ses missions, les parties conviennent de renforcer les moyens alloués. Ainsi, pour les bassins d'emploi territoriaux de 2 000 salariés et plus, le Comité à l'Emploi Territorial sera composé de trois représentants par organisation syndicale représentative localement. L'ensemble des représentants des Comités à l'Emploi Territorial bénéficiera d'un temps de préparation d'une journée à l'occasion de la présentation du rapport PEC.

Article 2.3 - Information des IRP sur les évolutions majeures ayant un impact sur la stratégie du Groupe

En marge de la restitution annuelle prévue aux articles 1.1 et 1.2, le CGF est informé et le CCUES est informé et consulté en cours d'année dès lors que surviendraient des événements majeurs endogènes et exogènes impactant la stratégie du Groupe et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et les compétences pour le périmètre qui les concerne. Parallèlement une réunion avec les organisations syndicales représentatives sera organisée.

Chapitre 3 - Accompagnement des salarié(e)s

Article 3.1 - L'orientation professionnelle des salarié(e)s

3.1.1 - Le droit individuel au projet professionnel

Le droit individuel au projet professionnel vise à accorder à chacun des salariés les moyens lui permettant de s'informer, d'être conseillé, d'élaborer et d'être accompagné dans la construction de son projet professionnel en fonction de sa situation et au regard des évolutions des emplois et compétences présentées au niveau national, au niveau bassin GPEC voire bassin de vie.

A la demande du(de la) salarié(e), le projet professionnel peut se traduire de multiples façons :

- un souhait de valider des acquis ou de développer des compétences sans nécessairement évoquer une mobilité,
- un souhait d'évolution de carrière, de promotion accompagnée d'évolution salariale,
- une volonté d'évolution professionnelle, de prise de responsabilité dans son métier, de changement de poste ou de métier,
- un désir d'évolution personnelle, changement de cadre professionnel, d'équipe, d'entreprise, de lieu géographique.

Un projet professionnel peut s'envisager au sein d'une Filière Métiers ou reposer sur des évolutions fonctionnelles. Pour ceci, les parcours professionnels et les passerelles entre métiers sont développés. Les parcours fondés sur l'expertise sont valorisés aussi bien que les parcours managériaux.

M
P
COB
F M

3.1.2 - Être informé pour mieux s'orienter

Les salarié(e)s bénéficient d'une communication sur la GPEC nationale et sa déclinaison locale :

- lors des réunions d'équipes ;
- sur l'intranet (national et local selon l'entité) ;
- lors de forums, réunions d'information...

De plus, ils(elles) sont accompagné(e)s dans leur démarche par leur manager notamment à l'occasion des entretiens individuels et par les conseillers « Orange Avenirs » lors des entretiens d'évolution professionnelle.

3.1.3 - Dialoguer / échanger sur sa situation professionnelle et ses perspectives d'évolution

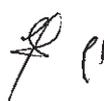
➤ L'Entretien d'évolution professionnelle

Tout(e) salarié(e) ayant au moins deux années d'activités pourra bénéficier, au minimum tous les deux ans, avec le soutien des Orange Avenirs, d'un entretien spécifique d'évolution professionnelle, sur la base du volontariat. Cet entretien a pour finalité de permettre à chaque salarié(e) d'élaborer et de formaliser son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes, des compétences acquises sur son poste ou sur d'autres postes et aussi des choix possibles en matière de parcours professionnels compte tenu de l'évolution des métiers et des besoins de l'entreprise notamment sur le bassin GPEC, voire bassin de vie.

➤ L'Entretien Individuel

L'entretien individuel est un dialogue formalisé entre chaque salarié(e) du Groupe et son manager. A cette occasion le(la) salarié(e) a la possibilité d'échanger de manière approfondie sur son projet professionnel et/ou de solliciter les conseils de son manager quant à la pertinence de son projet professionnel. A cette occasion si le(la) salarié(e) le souhaite, le manager doit être en mesure de présenter, avec l'aide éventuelle des conseillers « Orange Avenirs », les éléments de la GPEC correspondant à la situation de son(sa) salarié(e), et en particulier la situation et l'évolution de son emploi sur son territoire, les passerelles avec d'autres emplois ainsi que les conditions pour y accéder.

Dans le cadre des entretiens individuels, des dispositifs de formation pour les salarié(e)s de 45 ans et plus n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière, seront étudiés afin de les aider dans leur évolution professionnelle.

M  COB
 P1

Article 3.2 - Le développement des compétences et des qualifications

Les mesures d'accompagnement s'inscrivent dans une logique de sécurisation du parcours professionnel tout au long de la vie.

3.2.1 - Les ambitions pour la formation

- L'articulation entre formation et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les éléments de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont pris en compte dans l'élaboration d'actions de formation pluriannuelles ainsi que dans l'élaboration des orientations et des plans de formation annuels de chaque société. Au niveau des orientations, les priorités concernant les formations liées au poste de travail et les formations accompagnant les recrutements et les mobilités sont précisées.

Les plans de formation par société seront présentés annuellement aux IRP par famille de métiers afin d'être rapprochés des tendances d'évolution de la GPEC.

- L'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun

Les parties reconnaissent la nécessité et la responsabilité d'assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun.

Dans cet objectif, le Groupe se donne comme ambitions pour la formation :

- de maintenir un haut niveau de compétences des salariés grâce à un investissement formation élevé ;
- d'anticiper et développer les compétences liées aux postes de travail et à leurs évolutions ;
- d'accompagner les nouveaux recrutés et les jeunes en alternance ;
- d'accompagner les salarié(e)s en mobilité interne ;
- de favoriser et d'encourager les démarches des salarié(e)s dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) ;
- de développer des actions de certification et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- de développer le tutorat et la formation par des acteurs internes.

Le Groupe France Télécom se fixe pour objectif de tendre vers une situation où chaque salarié suivra au moins une formation tous les 3 ans. Pour les salarié(e)s n'ayant pas bénéficié d'au moins une journée de formation depuis 3 ans, une formation d'une durée minimale de 2 jours leur sera proposée, après une analyse individuelle des besoins.

Afin de mettre en œuvre cette ambition, chaque société du Groupe réalisera au moment du bilan annuel formation, une étude annuelle permettant d'identifier les salarié(e)s n'ayant pas bénéficié d'au moins une journée de formation depuis 3 ans. Cette étude sera suivie de plans d'actions d'amélioration spécifiques menés au niveau de chaque société du Groupe. En complément, chaque société réalisera une étude annuelle des salarié(e)s formé(e)s par âge et domaine métier.

Handwritten signatures and initials:
A P COB
P7

3.2.2 - Les populations prioritaires

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le projet professionnel et les besoins de l'entreprise, les entreprises du Groupe identifieront par genre les salarié(e)s âgé(e)s de 45 ans et plus qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans et leur proposeront une action de formation d'une durée minimale de 5 jours dont l'objet et le contenu seront définis après analyse individuelle des besoins entre le manager, le(la) salarié(e), et le RH.

Sont également prioritaires au développement des compétences, à la formation, à l'accès aux parcours de professionnalisation et aux actions de certifications :

- les salarié(e)s dont la qualification n'est pas adaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salarié(e)s les moins qualifié(e)s ;
- les salarié(e)s en situation de handicap ;
- les salarié(e)s en déploiement et en reclassement, de retour d'un projet de mobilité externe ou en retour de disponibilité ;
- les salarié(e)s dont l'activité est amenée à évoluer de manière significative dans les 3 ans ;
- les salarié(e)s chargé(e)s d'exercer une activité jusqu'à la fermeture d'un service ou d'accompagner une fin de technologie ou de produit ;
- les salarié(e)s en mission temporaire ou en prêt de compétences ;
- les salarié(e)s en télétravail ;
- les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou parental ;
- les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salarié(e)s reprenant une activité après un congé de longue durée ou de longue maladie ;
- les salarié(e)s de retour de détachement en filiales
- les salarié(e)s reconnus inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail
- les représentant(e)s du personnel souhaitant réduire ou mettre fin à leurs mandats.

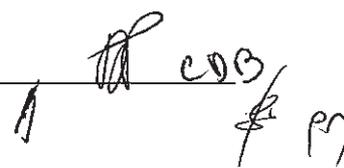
Cette liste ne présente aucun caractère de hiérarchisation.

3.2.3 - Les moyens mis à disposition du salarié(e)

➤ Développer les parcours de professionnalisation / les cursus

Le Groupe s'engage à accompagner par la formation les projets professionnels internes, dès lors que des besoins en formation ont été identifiés et validés par le RH ou le manager. L'accompagnement par la formation des projets des salarié(e)s est réalisé, en ayant recours selon la situation à :

- un cursus de formation visant une montée en expertise dans le métier ou une mise à niveau des compétences au regard des exigences de professionnalisme ;
- une ou plusieurs formations liées au développement des compétences générales ;
- une ou plusieurs formations ciblées sur les besoins en lien avec un nouveau poste ;
- un parcours de professionnalisation pour soutenir la mise en œuvre d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant à une mobilité fonctionnelle.

 COB / P7

Ces dispositifs de formation pourront être complétés par des certifications professionnelles.

➤ Développer les certifications et encourager la Validation des Acquis de l'Expérience

Le Groupe encourage les salarié(e)s s'engageant dans des démarches de certification ou de VAE, afin de reconnaître leurs efforts pour développer leurs compétences et leur valeur professionnelle. L'information sur les certifications et la VAE est renforcée auprès des salarié(e)s et des managers.

Le Groupe soutient les demandes des salarié(e)s voulant effectuer une VAE dans le cadre d'un projet professionnel validé par leur manager et leur responsable Ressources Humaines. Les salarié(e)s peuvent bénéficier d'une dispense d'activité accordée par leur manager et le RH, sous la forme d'un congé de VAE qui pourra être étendu à 40 heures, en fonction du projet des intéressés.

Le Groupe s'est engagé dans une démarche ambitieuse de développement des certifications professionnelles dans l'ensemble des domaines métiers.

Les certifications sont développées en partant des besoins des filières métiers et en recherchant en priorité des certifications existantes reconnues nationalement.

En l'absence de certification existante, de nouvelles certifications seront créées en partenariat avec des organismes externes reconnus sur leur domaine d'activité.

Les certifications ainsi délivrées pourront prendre la forme de :

- diplômes de l'Éducation Nationale ;
- diplômes et titres à finalité professionnelle ;
- certifications de Branche ;
- certificats Orange en partenariat avec un organisme externe ;
- certifications professionnelles délivrées par la Fédération de la Formation Professionnelle ;
- certifications externes reconnues dans notre secteur d'activité (méthodologies, constructeurs).

➤ Favoriser l'accès au DIF

Le Groupe favorise également les démarches des salarié(e)s dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) conformément à l'article 6 de l'accord « Équilibre vie privée / vie professionnelle ».

Il est rappelé que l'action de formation liée au DIF peut être réalisée, à titre dérogatoire et après accord écrit entre l'employeur et le salarié, en partie pendant le temps de travail. Parmi les DIF, une priorité sera accordée aux demandes de DIF inscrites dans le plan de formation, après prise en compte des impératifs liés à la bonne marche du service pour organiser le temps en formation.

3.2.4 - La reconnaissance de l'acquisition de nouvelles compétences ou nouvelles qualifications

Les actions de formation permettent l'acquisition de nouvelles compétences et certaines actions comme les certifications les VAE...peuvent concourir à la reconnaissance des qualifications.

M P COB
P7

L'acquisition significative de nouvelles compétences ou de nouvelles qualifications peut être reconnue de différentes façons:

- la promotion ;
- la délivrance d'une certification ;
- l'octroi de primes à l'issue d'un parcours de professionnalisation ;
- l'augmentation de la rémunération ;
-

Les conditions de reconnaissance des compétences sont formalisées avant le début des actions de formation et connues du salarié, du RH et du manager :

- la nature de la reconnaissance envisagée (certificat, primes, augmentation de la rémunération, promotion...);
- les critères d'appréciation pour son obtention.

Tout refus d'attribution de la reconnaissance envisagée au sortir de la formation devra être motivé et justifié par écrit à l'égard des critères préalablement définis.

➤ Passeport formation

Un modèle de passeport formation est mis à disposition des salarié(e)s. Il permet à chaque salarié(e), à son initiative, de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale (diplômes, titres...) ou continue (stages, qualifications professionnelles...) ainsi que ses expériences professionnelles. Cet outil concourt à la reconnaissance des compétences développées. Les salarié(e)s auront la possibilité de faire contresigner ce document par leur manager ou leur Responsable Ressources Humaines.

➤ Reconnaissance des parcours de professionnalisation

Les parties conviennent de reconnaître les efforts de formation entrepris par les salarié(e)s lors d'un parcours de professionnalisation. Une prime est donc prévue qui vise à reconnaître l'acquisition et la mise en œuvre réussie de nouvelles compétences (sur son poste ou un autre poste) après validation d'un parcours de professionnalisation.

Le montant de cette prime est égal à 13% du SGB annuel brut.

Cette prime est versée automatiquement après validation du parcours de professionnalisation et de la mise en œuvre des nouvelles compétences acquises.

Cette réussite est validée par le manager au cours d'un entretien formalisé par écrit avec le (la) salarié(e) concerné(e) qui se déroule dans les 3 mois au plus tôt et dans les 6 mois au plus tard qui suivent la prise de poste ou la mise en œuvre des nouvelles compétences.

Tout refus exceptionnel d'attribution de prime se devra d'être motivé et justifié par écrit.

La part variable des salarié(e)s éligibles est maintenue pendant la période passée au sein du parcours de professionnalisation sur la base de la moyenne des parts variables perçues par le (la) salarié(e) au cours des 12 mois précédant l'entrée dans le parcours.

Ces dispositions annulent et remplacent la décision unilatérale DRH/GPC/78 du 14 décembre 2006 sur la prime de professionnalisation.

➤ Progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le Groupe réaffirme sa volonté de permettre à chaque salarié(e) de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière professionnelle.

Dans le cadre des entretiens individuels (EI), des dispositifs de formation pour les salarié(e)s de 45 ans n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification (bandes CCNT) au cours de leur carrière seront étudiés afin de les aider dans leur évolution professionnelle.

3.2.5 - L'identification des compétences à transmettre et transmission des savoirs

➤ Identification des compétences à transmettre

La pyramide des âges du Groupe ainsi que l'importance des volumes de recrutement engagés pour les prochaines années amènent les parties à travailler sur la transmission des savoirs et des compétences. Un des enjeux majeurs sera ainsi d'identifier les savoirs et savoir-faire. Aussi, le Groupe veillera à :

- identifier les métiers ou activités au sein desquels la pérennité des savoirs et savoir-faire doit être assurée ;
- identifier les savoirs et les compétences requis devant être transmis aux autres salariés ;
- identifier les salarié(e)s du Groupe, notamment les seniors, détenteurs de ces savoirs et compétences. En ce sens, les entretiens « cap carrière » et « cap seniors » doivent notamment être considérés comme un instant privilégié pour le recensement des savoirs et savoir-faire à transmettre ;
- mettre en place, le cas échéant, un plan de transmission de ces savoirs et savoir-faire pouvant notamment prendre la forme de formations spécifiques mises en place par les Écoles Métiers.

➤ Le développement du tutorat

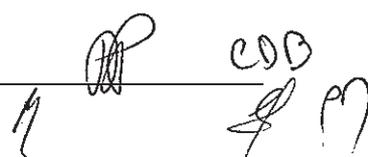
Le tutorat est l'une des formes d'accompagnement sur la base du volontariat qui se développe en relation avec les éléments suivants :

- les changements de métiers et/ou d'organisation, liés à des évolutions de technologies ou de marchés ;
- le développement des formations en alternance ;
- l'évolution démographique et la nécessité de transférer des savoirs entre des salarié(e)s ancien(e)s et plus jeunes.

Les parties souhaitent valoriser et reconnaître les actions et activités réalisées par les tuteurs volontaires conformément aux dispositions de l'accord sur « l'insertion des jeunes » du 28 février 2011.

Afin de favoriser le développement et l'efficacité du tutorat, les tuteurs doivent :

- disposer du temps nécessaire à leur mission ;
- bénéficier d'une formation spécifique à cette mission ;



- pouvoir faire valider leurs compétences de tuteur par une certification. Un dispositif de certification de tuteur est en place par le Groupe en partenariat avec un organisme externe reconnu sur le domaine du tutorat.

Les activités de tutorat doivent figurer dans les objectifs des intéressés et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation annuelle. Ces activités sont valorisées par l'utilisation des leviers de la politique de rétribution du Groupe (attribution de la part variable managériale ou prime exceptionnelle lorsque le tuteur y est éligible).

Article 3.3 - Accompagnement des projets professionnels internes

Du fait de sa taille, de la diversité de ses activités et de ses métiers, le Groupe peut et souhaite offrir à l'ensemble de ses salarié(e)s des opportunités pour leur permettre de construire des parcours professionnels motivants et dynamiques, y compris à l'international.

Pour anticiper au mieux les évolutions des métiers et des compétences, le groupe France Télécom s'engage à accompagner la construction des projets professionnels de chacun. Cet accompagnement est placé sous la responsabilité du manager avec le soutien des RH et des Orange Avenirs.

Les conseillers Orange Avenirs ont pour mission principale d'accompagner chaque salarié(e) dans sa démarche d'évolution vers un nouveau poste jusqu'à l'aboutissement. Afin de faciliter des relations personnalisées, chaque salarié(e) en mobilité sera assisté à sa demande dans sa recherche par un conseiller dédié d'Orange Avenirs de son périmètre géographique.

Les parties conviennent que le présent accord ne saurait remettre en cause les accords précédemment signés et notamment les conditions de mobilité.

Les principes d'évolution professionnelle, de promotion, de mobilité, sont clairement partagés. La transparence de leur mise en œuvre garantit l'égalité des chances, l'équité des parcours, et donne à chacun les moyens d'anticiper sur sa situation personnelle :

- tous les postes vacants sont publiés sur anoo ;
- les conditions d'accès aux postes vacants sont précisées dans les appels à candidature (niveau du poste à pourvoir et niveau requis des candidats) ;
- tout candidat ayant postulé sur un poste et n'ayant pas été retenu recevra systématiquement une réponse motivée écrite à sa candidature ;
- les salarié(e)s pourront accéder sur anoo à l'ensemble des informations sur les parcours qualifiants proposés et sur les modalités d'accompagnement, notamment le versement de la prime de parcours de professionnalisation ;
- Ils (elles) pourront accéder sur anoo aux modalités qui accompagnent la mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

3.3.1 - La promotion

La promotion reconnaît et valorise un accroissement de compétences significatif et/ou une prise de responsabilités élargie d'un(e) collaborateur (collaboratrice) en continuité de son métier ou vers un nouveau métier, que ce soit dans le développement de son expertise, dans une fonction managériale ou dans la conduite de projets. Elle s'accompagne d'un plan de développement individuel afin de préparer le (la) collaborateur (collaboratrice) dans les meilleures conditions à l'exercice de ses nouvelles responsabilités.


CDB
17

La politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications, et s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination.

Ainsi, au moment de mettre en œuvre une promotion, c'est le parcours global du (de la) salarié(e), antérieur à sa promotion, qui est analysé ainsi que, le cas échéant, son potentiel à prendre en charge de plus grandes responsabilités et non l'application d'une règle systématique de mobilité géographique à effectuer au moment de la promotion. En analysant ces parcours professionnels, l'entreprise veille à garantir d'une part la fluidité de l'emploi et d'autre part à favoriser la diversité des expériences et l'enrichissement du parcours du (de la) salarié(e).

3.3.2 - Accompagnement vers un niveau de classification supérieur

Dans le cadre de la mobilité fonctionnelle, le manager qui recrute un(e) salarié(e) dont le niveau de classification est inférieur à celui du poste ouvert, doit lui proposer un accompagnement en vue d'accéder au niveau de classification du poste. Cet accompagnement devra être affiché dans l'appel à candidature.

Avant la prise de poste, un dispositif de développement des compétences sera élaboré conjointement avec le(la) salarié(e).

Ce dispositif peut notamment comprendre des formations spécifiques, des actions de tutorat et toutes autres modalités permettant de développer les compétences du (de la) salarié(e).

Il se déroule sur une période allant de six à douze mois maximum.

Des bilans sont effectués régulièrement au cours du dispositif pour valider les acquis du (de la) salarié(e).

En cas d'échec, le(la) salarié(e) se verra proposer des postes de son niveau de classification.

En cas de réussite, le(la) salarié(e) est confirmé(e) dans son nouveau poste, ce qui se traduit concrètement par une promotion au terme du parcours de développement des compétences.

3.3.3 - Révision des mesures d'indemnisation des mobilités internes

La Direction s'engage à revaloriser les mesures d'indemnisation des mobilités internes à l'initiative du salarié(e) telles qu'issues de la décision DRHG/GPC/46 du 12 juin 2006.

Hors du périmètre de la négociation, le projet de décision unilatérale prévoyant les nouvelles modalités d'indemnisation a été présentée aux organisations syndicales et sera applicable à l'ensemble des salarié(e)s de l'Unité Économique et Sociale FTSA/Orange après information/consultation du CCUES.

Les autres filiales du Groupe seront invitées à formaliser pour leur périmètre les mesures d'accompagnement des mobilités à l'initiative du salarié(e).

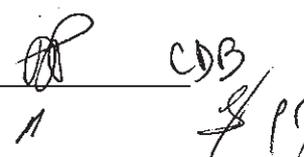
Un bilan des mesures d'accompagnement sera présenté chaque année à la commission de suivi visée au chapitre 4 du présent accord.

Les parties rappellent qu'il est indispensable que les conditions de mobilité soient parfaitement connues et acceptées par le(la) salarié(e) avant la mobilité.

3.3.4 - Accompagnement des mobilités au sein du Groupe

➤ La reprise de l'ancienneté

Lorsque les salarié(e)s changent de société au sein du Groupe, leur ancienneté au sein du Groupe, de même que leur ancienneté au sein du groupe d'emplois de la CCNT, ou par assimilation pour les autres conventions collectives sont intégralement reprises.

 CDB
/ PC

Les salarié(e)s sont dispensé(e)s d'une nouvelle période d'essai et conservent l'intégralité de leur crédit d'heures acquis au titre du Droit Individuel à la Formation.

➤ Les principes de rémunération

À l'occasion d'une mobilité interne entre les entreprises du Groupe, l'ensemble des éléments de rémunération des salarié(e)s fait l'objet d'un document écrit entre les parties, à savoir : le salaire fixe (avec une garantie de maintien sauf accord exprès du salarié) , la part variable, les éventuels avantages en nature, ainsi que la situation en matière de prévoyance, de frais de santé et de retraite complémentaire.

La rémunération variable éventuelle concernant la période travaillée au sein de l'entité d'origine est soldée par cette entité au moment du départ.

Les nouvelles conditions de rémunération sont explicitées et formalisées en préalable à l'acceptation définitive du salarié(e).

➤ Les congés et le Compte Épargne Temps (CET)

Les salarié(e)s ont la possibilité de transférer leurs congés payés correspondant aux droits acquis avant le transfert dans la limite de deux fois leur durée hebdomadaire de travail (soit 12 jours au maximum).

Les droits acquis par les salarié(e)s sur leur CET sont transférés sous réserve que la société prenante ait mis en place un dispositif de CET.

Avant toute opération de transfert liée à une mobilité dans le Groupe, les salarié(e)s ont la possibilité de déposer sur leur CET, leurs reliquats de congés payés, dans la limite de deux fois leurs obligations hebdomadaires de travail (soit 12 jours au maximum). Sans préjudice des dispositions conventionnelles relatives au CET applicables dans les sociétés du Groupe France Télécom Orange, les salarié(e)s peuvent soit prendre un congé unique ou fractionné, soit demander le versement de l'indemnité compensatrice légale.

Après le transfert, la gestion du CET s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans l'entreprise d'accueil.

➤ La prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (les carrières miroirs)

Le Groupe reconnaît et valorise le parcours professionnel de ses fonctionnaires détachés ou ayant été 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 de France Télécom 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 France Telecom 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 France Télécom. Ce point pourra être examiné au cours de l'entretien individuel annuel ou semestriel

Pour les fonctionnaires détachés en filiale non couverte par la CCNT, l'évolution du parcours professionnel sera évaluée après le retour de détachement pour être le cas échéant traduit dans les grades France Telecom.

Le maintien de la rémunération de base nette est garanti au retour de détachement (interne ou 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 » ;
- d'un Complément France Télécom calculé de telle sorte que le maintien de la rémunération de base nette perçue à la fin du détachement soit garanti.

3.3.5 - Une attention particulière apportée à la qualité de l'accueil lors d'un changement de poste

Afin de veiller à la réussite de l'intégration des salarié(e)s dans leur nouveau métier et collectif de travail, le manager doit apporter une attention particulière aux conditions d'accueil de nouveaux (nouvelles) salarié(e)s au sein de son équipe.

Le manager s'assure que chaque salarié(e) est en mesure de remplir sa nouvelle mission, notamment en lui proposant des formations et des objectifs adaptés à la maîtrise du poste.

Article 3.4 - Accompagnement des projets professionnels externes

Le Groupe s'engage à accompagner les salarié(e)s qui souhaitent mener un projet professionnel à l'externe, à la fois dans le montage de leur projet et les premiers mois de leur nouvelle activité.

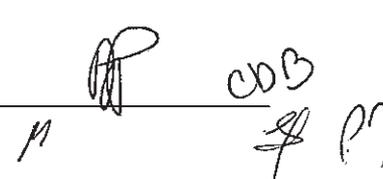
Le Groupe soutient les formes de mobilité :

- vers une activité salariée : la mobilité vers la Fonction Publique (MFP) et le projet personnel accompagné (PPA),
- vers la création et reprise d'entreprise : l'essaimage, dont les conditions de mise en œuvre sont définis au sein d'une Charte de l'Essaimage.

L'ensemble de ces dispositifs fait l'objet de davantage de précisions sur l'intranet du Groupe.

Les salarié(e)s disposent par ailleurs au sein de leur Orange Avenirs, d'un conseiller dédié à la réflexion et à la construction de leur projet professionnel dans le Groupe ou en dehors, et à leur accompagnement. Aussi, il est l'interlocuteur privilégié du (de la) salarié(e) souhaitant s'informer ou réaliser une mobilité externe.

Un Délégué à l'essaimage est également présent au sein de chaque Orange Avenirs. Il est à la disposition des salarié(e)s souhaitant entreprendre des projets spécifiquement liés à la création et à la reprise d'entreprise. Il a pour principales missions de :

Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including a large 'P', 'COB', and other illegible marks.

- conseiller le (la) salarié(e) sur la viabilité de son projet ;
- soutenir le (la) salarié(e) dans le montage de son plan d'affaire ;
- évaluer les besoins du (de la) salarié(e) et en négocier les conditions ;
- orienter le (la) salarié(e) vers des formations ou des experts (internes et/ou externes) aux fins de mieux appréhender le secteur d'activité de son projet.

Article 3.5 - Les politiques d'insertion

Afin d'accompagner le développement futur de ses activités, le renouvellement des générations et l'amélioration des conditions de travail, dans le cadre du Projet « Conquêtes 2015 » et du « nouveau contrat social », le Groupe s'engage à recruter 10 000 personnes en CDI en France d'ici à fin 2012.

Les parties conviennent que ces recrutements externes permettront d'anticiper les départs en organisant, dans de bonnes conditions, le transfert des expériences et des savoir-faire, et en s'appuyant sur des relations étroites avec les Écoles et les Universités.

3.5.1 - Une politique de recrutement responsable

Dans la continuité des dispositions prises au sein des accords « Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de FTSA », « Emploi des personnes handicapées au sein de FTSA » et « Emploi des seniors et mesures en faveur des 2èmes parties de carrières », le Groupe s'engage à poursuivre sa politique de diversité et de mixité, notamment en matière de recrutement, de formation et d'évolution professionnelle.

Des engagements sont pris pour faciliter l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité, et notamment dans les métiers techniques. Le Groupe se fixe un objectif de 35% de femmes dans les comités de direction d'ici à horizon 2015.

Le Groupe s'engage dans une politique affirmée d'égalité des chances.

Les processus de recrutement sont transparents et garantissent la non-discrimination. Le processus de recrutement externe ne peut être engagé qu'après s'être assuré qu'aucune candidature interne ne répond au besoin identifié. Tous les postes ouverts au recrutement externe sont accessibles sur orange.com.

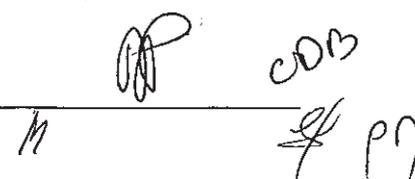
3.5.2 - Favoriser la « dé-précarisation ».

Le Groupe France Télécom veillera, dans sa politique globale d'emploi, à offrir des perspectives d'emploi pérennes à des salarié(e)s déjà présents dans l'entreprise (CDD, CDI TP) et à offrir des opportunités d'insertion dans le monde de l'entreprise à des jeunes et des demandeurs d'emploi (contrats en alternance).

3.5.3 - Une attention particulière apportée à la qualité de l'intégration externe

Le Groupe met à disposition des nouveaux (nouvelles) salarié(e)s différentes modalités d'accompagnement pour assurer leur bonne intégration dans leur métier et dans les collectifs de travail :

- toutes les personnes nouvellement recrutées au sein du Groupe sont invitées à des journées d'intégration ;
- un livret d'accueil est remis aux nouveaux arrivants.

 M CDB
PR

Le manager doit apporter une attention particulière aux conditions d'intégration d'un(e) nouveau (nouvelle) salarié(e) au sein de son équipe.

Le Groupe s'assure que chaque salarié(e) est en mesure de remplir sa nouvelle mission, notamment en lui proposant des formations et des objectifs adaptés.

3.5.4 - Alternance et stages

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Cette politique volontariste au bénéfice de l'alternance comprend deux axes :

- d'une part, permettre à des jeunes de pouvoir bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, de compléter et d'enrichir leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience reconnue et valorisée.
- d'autre part, intégrer une partie de ces jeunes en contrat à durée indéterminée sur les métiers nécessaires à l'avenir du Groupe.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage pour les trois ans à venir à :

- maintenir chaque année au sein de ses équipes au moins 4 500 alternants ;
- accueillir environ 2 500 stagiaires chaque année ;
- rechercher parmi ces alternants des candidats potentiels pour de futurs recrutements.

Chapitre 4 : Commission nationale de suivi et de mise en œuvre

Les parties conviennent de créer une commission de suivi et de mise en œuvre de l'accord. Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des Organisations Syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction du Groupe.

Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant. Elle se réunira au minimum une fois par trimestre. Elle peut également être saisie par les Organisations Syndicales signataires en cas de difficultés de mise en œuvre.

Le Groupe réaffirme sa volonté de voir le dialogue autour de la GPEC progresser tout au long de la durée de cet accord. Ainsi, les réunions de la commission de suivi doivent être l'occasion pour les Organisations Syndicales comme pour la Direction de proposer des pistes d'amélioration, notamment sur l'information/consultation des CE et l'échange avec les IRP et l'appropriation (évolution du contenu des outils et mesures d'accompagnement) par les salarié(e)s.

Par ailleurs, consciente du rôle essentiel de la déclinaison locale dans la pertinence de la démarche GPEC, la Direction présentera notamment à la commission un bilan sur le fonctionnement des Comités à l'Emploi Territorial afin de mettre en évidence et promouvoir les bonnes pratiques. Un bilan sur les mesures d'accompagnement sera également présenté chaque année.


P
COB
P7

Chapitre 5 - Prise en compte des retours d'expérience dans l'amélioration du processus GPEC

Ce chapitre s'inscrit dans une démarche de progrès afin de consolider le dialogue social autour de la GPEC, tant au niveau national qu'au niveau local. Les parties rappellent ainsi l'ambition partagée de garantir la bonne adéquation entre les perspectives d'évolution présentées au sein des rapports PEC locaux et nationaux et les outils d'accompagnement mis à disposition des salarié(e)s et notamment la formation.

Clause de revoyure

Les parties conviennent que les organisations syndicales représentatives se retrouveront après un an d'exercice complet du processus GPEC (au cours du second trimestre 2012) pour procéder à des échanges autour des retours d'expérience.

Les modalités de mise en œuvre du processus GPEC (modalités de présentation visées au chapitre 2 du présent accord et pertinence des informations communiquées dans les rapports PEC), son appropriation seront analysées afin d'en tirer les enseignements utiles aux exercices suivants.

Cette rencontre sera l'occasion pour les organisations syndicales comme pour la Direction de proposer des pistes d'amélioration, notamment sur l'échange avec les IRP et la communication faite aux salariés. Ces pistes d'amélioration pourront permettre d'amender par avenant le présent accord.

Favoriser un dialogue social de proximité

Les parties rappellent que la mise en œuvre du présent accord doit se faire dans le respect des prérogatives des IRP sur leur périmètre.

D'éventuels ajustements locaux favorisant le dialogue social de proximité, sans préjuger de la forme que prendra ce dialogue social, peuvent être réalisés dans le cadre de référence fixé par le présent accord.

Chapitre 6 - Formalités de dépôt, durée de l'accord, révision

6.1 - Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

6.2 - La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période déterminée de 3 ans à compter du 31 mars 2011 prendra fin à la date du 31 mars 2014, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

6.3 - Les modalités de révision

Conformément aux articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du Travail, les parties signataires ou qui ont adhéré au présent accord peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de celui-ci.

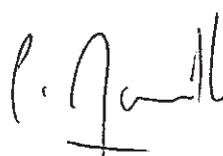
Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 31 mars 2011

La Direction, pour le Groupe France Télécom

Bruno Mettling
Directeur Exécutif en charge
des Ressources Humaines Groupe


Les organisations syndicales

Pour la CFDT 	Pour la CFE-CGC 	Pour la CFTC 
Pour la CGT	Pour FO	Pour SUD


CDB
SP

Annexe 1 - Champ d'application du présent accord

Nom de la société
Almerys sas
Corsica Haut Débit
Orange Sports
FCR
SOFRECOM
Innovacom gestion
Francetel
Globecast France
Globecast Reportages
EGT S.A.
France Telecom Lease
Viaccess
w-HA
Nordnet
Telefact
Orange Distribution
Orange Promotions
Etrali France
Etrali SA
Orange France SA
Studio 37
Orange Vallée
Orange Cinéma Series
Gironde Haut Débit
Soft At Home
Orange Prestations TV
Orange Consulting
Data & Mobiles international
FT Marine
Orange Caraïbes
Orange Réunion
Equant France
Netia
Assistance Logiciels et Systèmes
ALSY France Régions
SPM Telecom
Cityvox
Languedoc Roussillon Haut Débit
Multimedia Business Services
Neocles Corporate
Network Related Services
Silicomp-AQL
Obiane
Silicomp Management
Orange Capital Investissement Management
France Télécom SA


h
COB
FPC

Annexe 2 - Des outils / Un vocabulaire commun

➤ Le référentiel métiers et le dictionnaire des compétences

Les métiers du Groupe sont précisés dans un référentiel comportant des domaines d'activités, regroupant des familles de métiers. Chaque métier appartient à une famille de métiers. Un dictionnaire décrivant les compétences complète ce référentiel.

Les métiers sont définis par une mission, des activités principales, et des compétences propres au métier. Le niveau attendu permettant d'assurer la maîtrise des activités est précisé pour chacune des compétences (profil de compétences).

Lors de l'entretien individuel, la liste des compétences cœur de métier de l'Emploi-groupe de référence est proposée pour l'évaluation des compétences. Si nécessaire, il est possible de personnaliser cette référence en supprimant des compétences qui ne sont pas requises sur le poste ou en rajoutant des compétences dites additionnelles afin de prendre en compte les compétences personnelles du salarié(e).

➤ Les outils associés à la formation

Afin d'enrichir la définition des besoins en formation, les salarié(e)s peuvent établir à leur initiative un passeport formation leur permettant de formaliser leurs compétences, leurs expériences et leurs qualifications, et dont ils garderont la propriété et la responsabilité d'utilisation. Pour les aider dans leur démarche, le Groupe s'engage à mettre à leur disposition et à celle de leur manager, un document-type de passeport, ainsi que l'historique annuel des formations suivies.

➤ Les outils associés au développement professionnel

Les bilans professionnels internes réalisés par les Orange Avenirs ou les bilans de compétences réalisés par des organismes externes, peuvent également aider les salarié(e)s dans l'expression de leurs besoins en formation et de façon plus générale leurs besoins de développement de compétences (stage, ...).

➤ L'intranet Groupe

Pour que chacun puisse avoir une visibilité sur les perspectives d'évolution de son métier, un site intranet intégré au portail RH permet d'obtenir une vision globale des opportunités et des solutions existantes au sein du Groupe.

La Direction s'engage à développer de la même façon la mise en visibilité des perspectives d'évolution des métiers issues des travaux des Directions Orange et des Divisions Nationales sur leurs intranets respectifs.

➤ Les réunions d'informations

Des animations (forum métiers, réunions d'information...) pourront également être organisées afin d'améliorer l'appropriation des dispositifs GPEC.



CDB

7/17

Annexe 3 - Trame du rapport « Perspectives Emploi et Compétences »

Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences » présenté en CGF et CCUES s'articule de la façon ci-après. Cette liste d'éléments n'est pas exhaustive et pourra faire l'objet de précisions complémentaires au cours des futures présentations du rapport.

À l'issue de la déclinaison des travaux nationaux par les différentes divisions/filiales ainsi que par les Directions Orange, la déclinaison locale du rapport PEC s'appuiera sur la trame ci-dessous. La présentation par *bassin GPEC* (Cf. définition dans le glossaire annexé au présent accord) des données du rapport PEC local pourra faire l'objet d'adaptation pour permettre une analyse opératoire et pertinente. Celle-ci tiendra compte de la présence de la famille métier en un nombre suffisant afin de permettre une analyse opératoire mais également d'empêcher l'identification des personnes. Cette adaptation sera en particulier nécessaire pour les services présents sur l'ensemble du territoire, (Divisions nationales) afin de garantir une bonne exploitation des données et la bonne lisibilité des résultats.

Le rapport PEC comprendra également la localisation géographique des emplois ainsi que les évolutions envisagées.

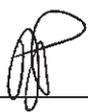
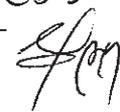
La Direction s'engage à garantir la cohérence de la structure des rapports « locaux ».

Nomenclature du calendrier

- **N0** = Année de référence (ex : décembre 2009)
- **N1** = Année budgétaire en cours (ex : décembre 2010)
- **N3** = Année cible de la vision prospective à 3 ans (ex : décembre 2012)
- **N5** = Année cible de la modélisation des départs en retraite (ex : décembre 2014)

I. Bilan Emploi de l'année de référence N0 et Analyse des écarts entre réalisé et prévisions budgétaires

- **Évolution globale des effectifs** sur les 3 dernières années (N0 versus N-1 et N-2)
 - sur le périmètre du Groupe (tableau CDI / CDD et France / International ; diagrammes en cascade de l'équation emploi des effectifs CDI)
 - sur le bassin d'emploi national (diagrammes en cascade de l'équation emploi des effectifs CDI)
 - sur le périmètre International (diagrammes en cascade de l'équation emploi des effectifs CDI)
- **Évolution de la force au travail** sur le bassin d'emploi national (année N0 versus N-1)
 - vision synthétique de l'évolution par type de force au travail (tableau et graphique ETP internes / sous-traitance / intérim)
 - évolution comparée de la force au travail interne / externe (tableau ETP internes / sous-traitance / intérim et interne / externe)
 - évolution de l'intérim (tableau mensuel en ETP et K€ ; tableau des ETP par segment d'activité)
 - évolution de la sous-traitance (tableau mensuel en ETP et K€ ; tableau des ETP par segment d'activité)
- **Évolution de la répartition géographique des effectifs** sur le bassin d'emploi national (année N0 versus N-1)

M  eob 

- tableau CDI / CDD par bassin d'emploi territorial
- **Cartographies des effectifs CDI en France (année N0)**
 - tableau mensuel par genre et par niveau CCNT sur bassin d'emploi national
 - tableau par entité juridique et division du périmètre de l'accord GPEC
 - pyramide des âges par genre sur le bassin d'emploi national
 - pyramide de l'ancienneté par genre sur le périmètre FTSA
- **Évolution des flux de CDI sur le bassin d'emploi national (année N0 versus N-1)**
 - vision synthétique de l'évolution par type de flux (tableau recrutements externes / départs définitifs détaillés par nature / solde des mobilités intra-groupe)
 - cartographies des recrutements externes sur le bassin d'emploi national (tableau mensuel des recrutements externes ; tableau par genre et niveau CCNT ; tableau par genre et domaine d'activité)
 - cartographie des recrutements externes par domaine d'activité et famille de métiers sur le bassin d'emploi national (année N0)
 - pyramide des âges des recrutements externes par genre des salariés recrutés sur le bassin d'emploi national (année N0)
 - cartographie des départs en retraite sur le bassin d'emploi national (tableau mensuel des départs en retraite ; tableau par genre et niveau CCNT ; tableau par dispositif ; tableau par genre)
 - cartographie des mobilités géographiques de CDI par zone géographique de destination et par niveau CCNT sur le périmètre FTSA (année N0)
- **Évolution des dispositifs d'alternance sur le bassin d'emploi national (année N0 versus N-1)**
 - vision synthétique de l'évolution par type de dispositif (tableau apprentissage / contrats de professionnalisation ; tableau embauches CDI / CDD des anciens alternants)
 - cartographie des alternants par domaine d'activité (année N0)
- **Évolution des effectifs CDI par métiers sur le bassin d'emploi national (année N0 versus N-1)**
 - cartographie des effectifs par domaine d'activité et famille de métiers et analyse des flux et/ou évolutions du Référentiel des Métiers expliquant les évolutions
- **Bilan de la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnements prévus au chapitre 3 du présent accord.**

II. Vision prospective des métiers à 3 ans (année N3) et des retraites à 5 ans (année N5)

- **Synthèse qualitative de la vision prospective sur le bassin d'emploi national (année N3)**
- **Tendances d'évolution quantitative des métiers sur le bassin d'emploi national (année N3 versus N0)**
 - cartographie des perspectives d'évolution des effectifs CDI par domaine d'activité et famille de métiers
- **Évolution du poids des domaines d'activités par rapport aux effectifs CDI totaux sur le bassin d'emploi national (années N3 versus N0 et N-3)**
- **Synthèse quantitative de la vision prospective sur le bassin d'emploi national (année N3 versus N0)**


 CDB
 JPC

- diagrammes en cascade de l'équation emploi prospective des effectifs CDI (ressources année N0 / départs définitifs (retraites, MFP, essaimage, PPA, autres départs) cumulés années N1 à N3 / solde des ressources à N3 après prise en compte des départs définitifs / mise en visibilité des points minimum et maximum des écarts besoins/ressources / mise en visibilité des estimations minimum et maximum des besoins à N3)
- **Liste des parcours de professionnalisation** sur le bassin d'emploi national (année N0)
- Présentation des **évolutions du Référentiel des Métiers du Groupe** (année N0)
- **Vision prospective des métiers par domaine d'activité et famille de métiers** sur le bassin d'emploi national (année N3 versus N0)

a) données relatives aux domaines d'activité

- synthèse qualitative de la vision à 3 ans
- analyse des ressources CDI par genre, âge, niveau CCNT, division et bassin d'emploi territorial (année N0)
- synthèse quantitative de la vision à 3 ans
 - synthèse des tendances d'évolution quantitative des familles de métiers du domaine telles qu'identifiées lors des différentes visions prospectives et analyse de l'évolution de ces tendances
 - synthèse chiffrée de l'évolution des CDI par famille de métiers du domaine (ressources année N0 / besoins issus de la déclinaison du budget année N1 / besoins issus des travaux des filières de métiers année N3)
 - diagrammes en cascade de l'équation emploi prospective des effectifs CDI (ressources année N0 / départs définitifs (retraites, MFP, essaimage, PPA, autres départs) cumulés années N1 à N3 / solde des ressources à N3 après prise en compte des départs définitifs / mise en visibilité des points minimum et maximum des écarts besoins/ressources / mise en visibilité des estimations minimum et maximum des besoins à N3)
- modélisation de l'impact des départs en retraite par famille de métiers du domaine
 - cartographie de l'évolution des effectifs CDI (ressources année N0 / ressources restantes après prise en compte des départs prévus au budget année N1 / ressources restantes après prise en compte des départs en retraite issus de la modélisation année N3 / ressources restantes après prise en compte des départs en retraite issus de la modélisation année N5)

b) données relatives aux familles de métiers

- rappel de la définition et des principales missions de la famille métiers selon le Référentiel des Métiers du Groupe
- synthèse qualitative de la vision à 3 ans
- analyse des ressources CDI par genre, âge, niveau CCNT, division et bassin d'emploi territorial (année N0)
- diagrammes en cascade de l'équation emploi prospective des effectifs CDI (ressources année N0 / départs définitifs (retraites, MFP, essaimage, PPA, autres départs) cumulés années N1 à N3 / solde des ressources à N3 après prise en compte des départs définitifs / mise en visibilité des points minimum et maximum des écarts besoins/ressources / mise en visibilité des estimations minimum et maximum des besoins à N3)

AP
 CDB
 A
 P

III / l'analyse des écarts

Analyse des écarts significatifs entre prévisionnel et réalisé afin d'explicitier les raisons de ces différentiels et permettre un échange sur le sujet.

IV/ Mesures d'ajustement des écarts besoins/ressources et propositions de dispositifs d'accompagnement

- mesures d'ajustement des écarts quantitatifs (recrutement interne/ externe, soustraction...)
- propositions de dispositifs d'accompagnement envisagés (formation, recrutement,) pour combler les écarts entre les ressources actuelles et les besoins futurs.
- éléments de budget.


M CDB
P7

Annexe 4 - Les parties prenantes de la GPEC

1/ Les acteurs majeurs

Les parties rappellent que les acteurs majeurs du processus GPEC sont :

La Direction Générale

La Direction fixe les orientations stratégiques compte tenu des évolutions externes, de ses ressources internes en compétences et en emplois ainsi que de ses choix de développement. Elle élabore ensuite les plans d'actions afférents.

Les Instances Représentatives du Personnel

Au local, comme au national, les représentant(e)s élu(e)s sont informé(e)s et échangent sur la stratégie du Groupe et sont informé(e)s et/ou consulté(e)s sur ses effets prévisibles par l'intermédiaire du CGF, du CCUES et des différents CE, conformément aux dispositions visées au Chapitre 2 du présent accord.

En outre, les représentant(e)s élu(e)s sont informé(e)s et consulté(e)s sur les orientations, le bilan et le plan de formation.

Les Organisations Syndicales

Les Organisations Syndicales négocient le cadre de la GPEC. Elles négocient avec la Direction les modalités d'information/consultation des IRP (fréquence de l'information, contenu, horizon temporel...) sur la stratégie du Groupe, son impact prévisible ainsi que les mesures d'accompagnement concourants à en anticiper les effets.

Elles assurent également le suivi de cet accord au sein d'une commission de suivi. Enfin, elles préparent les futures négociations GPEC qui auront lieu à échéance triennale.

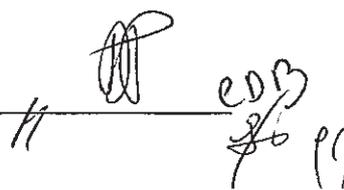
Le (La) salarié(e)

Chaque salarié(e) est partie prenante de son évolution professionnelle. Cela implique qu'il (elle) dispose des moyens pour construire son parcours en ayant connaissance de ses compétences, aptitudes et potentiels professionnels et du devenir des métiers auxquels il lui est possible d'accéder. Cela veut dire aussi qu'il (elle) a accès aux informations relatives à l'évolution de son métier au sein du Groupe mais aussi aux choix possibles en matière de parcours professionnels compte tenu de l'évolution des autres métiers et de l'offre de formation du Groupe.

Son manager, son RRH, les conseillers Orange Avenirs apportent leur soutien pour l'aider dans sa démarche.

Le portail intranet du Groupe met à disposition de tou(te)s les salarié(e)s les informations sur les analyses prospectives des familles de métiers. Il présente également des parcours possibles au travers des passerelles entre métiers, ainsi que les formations proposées par le Groupe.

Les salarié(e)s bénéficieront également d'une communication de la vision nationale et locale triennale des tendances d'évolution de l'emploi et des métiers lors des réunions d'équipe.



2/ Les autres parties prenantes

En outre, les parties conviennent que la mise en place d'une démarche GPEC pertinente et opératoire ne peut se faire qu'en y associant l'ensemble des parties prenantes. Les articles suivants ont ainsi vocation à rappeler à l'ensemble des parties prenantes la place essentielle qu'elles occupent au sein de la démarche. Le classement ci-dessous est réalisé par ordre alphabétique et n'a aucune corrélation avec l'importance du rôle joué par ces parties dans le processus.

Les Comités à l'Emploi Territorial

Conformément à l'avenant de 2006 à l'accord IRP de 2004, le Comité à l'Emploi Territorial est une instance conventionnelle présente au sein de chaque Direction Orange. Il est compétent pour l'ensemble des salarié(e)s du Groupe présent sur le territoire de la Direction Orange. Sans préjudice des prérogatives des IRP, il constitue un lieu d'échanges et à cet effet est informé une fois par an sur :

- les grandes orientations stratégiques de chaque Division/Direction métiers du Groupe qui feront l'objet d'une démultiplication au sein des différents Comités à l'Emploi Territorial (confer article 2.1.2 du présent accord) ;
- la déclinaison locale du rapport « Perspectives Emploi Compétences » présenté par bassin GPEC sur le bassin d'emploi territorial (confer article 2.2.2 du présent accord).

Les Commissions Administratives Paritaires

L'organisation et le fonctionnement des commissions administratives paritaires de France Télécom sont régies par le décret n°94-131 du 11 février 1994. Par décision du Président de France Télécom, les commissions administratives paritaires sont créées par groupes de grades de fonctionnaires et sont au nombre de 5.

Saisie par son Président ou par la moitié de ses représentants du personnel, une commission administrative paritaire émet des avis :

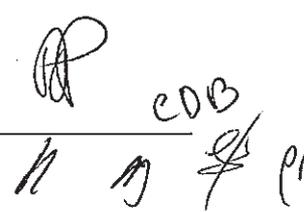
- sur des affaires individuelles relatives à des litiges sur l'application des dispositions statutaires pour les fonctionnaires (loi du 11 janvier 1984)
- sur des affaires disciplinaires
- sur des mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé

La communication interne

Les chargés de communication interne, en lien avec les Orange Avenirs et les RH, ont en charge de faire davantage connaître aux salarié(e)s l'accord GPEC, les métiers du Groupe, leurs évolutions et les passerelles entre les métiers, les dispositifs de formation.

Des animations (forum métiers, réunions d'information...) pourront être organisées à cet effet. En outre, le portail intranoo du Groupe permet à chaque salarié(e) de :

- s'informer sur les passerelles possibles en partant de son métier ;
- connaître les compétences attendues dans son métier et les formations proposées ;
- consulter les parcours de professionnalisation possibles.

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the letters 'COB'.

Les Directions Métiers

Les Directions Métiers ont en charge la déclinaison fonctionnelle de la stratégie du Groupe en prenant en compte la diversité des compétences des salarié(e)s et en favorisant l'évolution et l'adaptation des métiers. Par ailleurs, elles contribuent aux travaux des Filières Métiers.

Cette déclinaison est présentée aux IRP conformément aux dispositions du Chapitre 2.

La Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines (DRH) porte l'animation des Filières Métiers de façon à partager des méthodes et exigences communes. Elle est responsable du référentiel métier et compétences, et de sa maintenance en interaction avec les Filières Métiers. La DRH anime la démarche GPEC au niveau du Groupe et pour la France. Elle porte auprès des RRH les actions de communication et démultiplications des travaux réalisés.

Au travers de la Direction de la Formation et du Développement Professionnel, la DRH est responsable de l'élaboration de la politique formation en prenant notamment en compte les résultats de la démarche GPEC. Elle s'assure également du suivi de sa mise en œuvre en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs du réseau formation en lien avec les Filières Métiers et les Écoles Métiers. Elle élabore une politique de formation intégrant une logique pluriannuelle afin d'anticiper les besoins en compétence.

La DRH Groupe est garante du respect et de la bonne application de la politique RH et des accords signés.

Les Directions Orange

Les Directions Orange déclinent localement les orientations des Directions Métiers en coordination avec les Divisions Nationales en les adaptant au contexte local (structure de l'emploi, compétences et attentes des salariés, ...).

Elles analysent les tendances d'évolutions des ressources et des activités au niveau local selon la même méthodologie que celle adoptée pour les travaux Groupe.

Les Directeurs Orange sont les Directeurs de l'Emploi du Bassin d'Emploi Territorial. A ce titre ils ont connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution pour l'ensemble des entités du Groupe présentes sur le Bassin d'Emploi Territorial.

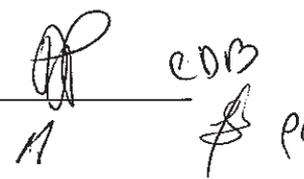
Les Directions Orange communiquent aux salariés ainsi qu'au CE et au Comité à l'Emploi Territorial, la cartographie des effectifs de l'année de référence par bassin GPEC, pour leur périmètre hiérarchique et pour le Bassin d'Emploi Territorial.

Cette déclinaison est présentée aux IRP conformément aux dispositions du Chapitre 2.

Les Divisions Nationales

Les Divisions Nationales déclinent les orientations du Groupe en les adaptant au contexte local (structure de l'emploi, compétences et attentes des salariés, ...).

Elles analysent les tendances d'évolution des ressources et des activités, et les communiquent aux Filières métiers. Les Divisions Nationales communiquent aux CE la cartographie des effectifs de l'année de référence par bassin GPEC, pour leur périmètre hiérarchique. Pour le

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the letters 'EDB' and 'P'.

périmètre France, elles contribuent avec les Directions Orange à l'élaboration des documents sur l'emploi et son évolution dans les Bassins d'Emploi territoriaux.
Cette déclinaison est présentée aux IRP conformément aux dispositions du Chapitre 2.

Les Écoles Métiers

Les Écoles Métiers assurent l'articulation des actions de formation au plus près de l'activité pour garantir leur pertinence.

Elles répondent ainsi aux besoins de développement des compétences nécessaires au domaine d'activité concerné :

- Développement des compétences et expertises métiers ;
- Diffusion des méthodologies, savoir-faire, applicatifs ;
- Formation aux produits et aux services ;
- Intégration des nouveaux arrivants dans la Filière Métier.

Les Filiales

Les Filiales déclinent les orientations stratégiques du Groupe et de la Division de rattachement en fonction de leur contexte (activités, structure de l'emploi, compétences et attentes des salariés, ...).

Pour les filiales du Groupe qui ne relèvent pas de la convention collective nationale des télécommunications, une négociation pourra être ouverte afin d'adapter le présent accord à leurs spécificités.

Les Filiales analysent les tendances d'évolution des ressources et des activités, et les communiquent aux Divisions Nationales et Directions Orange. Elles communiquent aux CE, la cartographie des effectifs de l'année de référence par bassin d'emploi GPEC bassin de vie, pour leur périmètre hiérarchique. Pour le périmètre France, elles contribuent avec les Directions Orange à l'élaboration des documents sur l'emploi et son évolution dans les Bassins d'Emploi territoriaux.

Cette déclinaison est présentée aux IRP conformément aux dispositions du Chapitre 2.

Les Filières Métiers

Les Filières Métiers sont transverses au Groupe (pays et organisations) afin de dégager des perspectives d'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi.

Elles contribuent à l'évolution de l'activité via notamment les deux notions que sont d'une part la vision prospective et d'autre part les actions de professionnalisation.

Les Filières Métiers analysent les activités et consolident au niveau Groupe les données quantitatives et qualitatives d'évolution des métiers. Elles proposent également des solutions permettant de répondre aux besoins futurs de l'entreprise en termes de compétences tant au point de vue quantitatif que qualitatif.

Les travaux des Filières, basés sur une méthodologie commune, permettent de partager un langage commun : le référentiel des métiers et des compétences.

L'Institut des métiers du Groupe France Telecom

L'Institut des métiers est l'un des moyens proposés par le Groupe et les Organisations Syndicales pour réfléchir ensemble aux évolutions des métiers et des compétences et contribuer à la prise de conscience par l'ensemble des parties prenantes des changements attendus.

L'Institut des métiers est composé d'un directoire, présidé par une personnalité extérieure, qui rassemble des représentants des principales activités du Groupe et des Organisations Syndicales adhérentes ainsi que d'une équipe permanente.

L'Institut des métiers répond à trois missions :

- une mission de veille interne et externe sur les métiers et les compétences ;
- une mission de conduite d'études, qui pourront servir de supports de réflexion, d'anticipation et d'innovation ;
- une mission de communication et de pédagogie pour aider les parties prenantes à opérer les meilleurs choix. A ce titre, l'institut des métiers pourra organiser une fois par an une rencontre d'échange entre les Organisations Syndicales, la Direction et les principales Filières Métiers.

Le manager

L'animation des équipes et le développement des compétences sont des actes essentiels du management qui bénéficie de la formation nécessaire et des moyens adéquats pour exercer cette responsabilité. Le manager doit apporter une attention particulière aux conditions d'accueil de nouveaux salarié(e)s au sein de son équipe.

Le manager s'engage à accompagner les salarié(e)s dans leur développement professionnel. Il est à l'écoute des aspirations du salarié(e) et le conseille dans son orientation professionnelle. Il peut-être accompagné dans cette démarche par le RRH et/ou l'Orange Avenirs.

Il aura connaissance des dispositifs d'accompagnement individuel proposés par le présent accord ainsi que des tendances d'évolution nationale et locale des besoins en emplois et compétences.

Aux fins de remplir pleinement ce rôle, les managers feront l'objet d'informations spécifiques sur cet accord lors de réunions de démultiplication. Plus qu'une parfaite maîtrise des dispositifs afférents, il sera davantage recherché une appropriation de l'accord tel que l'ont voulu les négociateurs ainsi qu'une compréhension du rôle de chaque partie prenante au sein du processus GPEC.

L'Observatoire des métiers de la branche

L'Observatoire des métiers des télécommunications est avant tout un organisme d'étude et d'observation des métiers de la branche. Les travaux sont centrés sur les activités (en évolution, en transformation ou en disparition) à partir desquelles les compétences sont déduites.

L'Observatoire est administré par un conseil d'administration paritaire. Celui-ci fixe les orientations annuelles de l'Observatoire, décide des actions à mener et des moyens alloués, suit les travaux et valide les productions. Dans ce cadre, il est amené à solliciter les Filières Métiers pour contribuer à ses travaux, en concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

Les travaux de l'Observatoire serviront à nourrir la réflexion des parties prenantes autour de la vision prospective GPEC.

Les Orange Avenirs

Les Orange Avenirs ont vocation à assurer l'interface entre, d'une part, les offres de recrutement internes émises par le manager et, d'autre part, les souhaits d'évolution formulés par le (la) salarié(e).


EDB
P

Dans chaque Direction Orange, ils accompagnent les salarié(e)s de toutes les entités du groupe présentes sur la Direction Orange et lui apportent le soutien nécessaire à la concrétisation de ses projets. Ainsi, sur la base du volontariat et en respectant le principe de confidentialité, les Orange Avenirs aideront le (la) salarié(e) à faire un point sur sa situation professionnelle et son évolution indépendamment de tout projet de mobilité. Par ailleurs, lorsque le (la) salarié(e) exprime une volonté de mobilité, les Orange Avenirs peuvent également lui apporter un éclairage sur cette nouvelle orientation en l'aidant à préciser et/ou formaliser son projet professionnel.

Les Orange Avenirs assistent le manager en lui apportant des conseils sur l'élaboration des fiches de poste et sur les candidats susceptibles d'être les mieux à même de répondre à ses besoins.

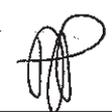
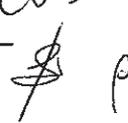
Le Responsable Ressources Humaines

Le Responsable Ressources Humaines (RRH) intervient en soutien du manager et des salarié(e)s,:

- pour informer et d'explicitier la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi et les compétences ;
- pour accompagner le management dans les projets d'évolution dans le respect des accords signés ;
- pour conseiller sur les solutions à apporter en matière d'accompagnement individuel ;

Le service de santé au travail

Le service de santé au travail dans son rôle de conseiller sur la prévention des risques professionnels, doit être associé en amont des projets chaque fois que nécessaire et veillera notamment à favoriser l'intégration du facteur humain dans la conception des postes et des organisations de travail.


COB


Annexe 5 - Glossaire

Les accords collectifs conclus par le passé au niveau du Groupe ont pu déterminer des périmètres d'analyse qui, au regard de l'expérience, nécessitent une définition plus précise pour la mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe. Ces pourquoi, les parties sont convenues de définir les notions suivantes :

Bassin d'emploi national	Périmètre géographique regroupant l'ensemble des bassins d'emploi territoriaux, soit la carte de France.
Bassin d'emploi territorial	Périmètre géographique regroupant plusieurs «Zones géographiques » ou « Bassins d'emploi », définis dans l'annexe 3 de l'avenant du 28/09/2006 à l'Accord sur la mise en place et le fonctionnement des IRP au sein de FTSA du 13/07/2004. Il existe actuellement 11 bassins d'emploi territoriaux correspondant au découpage géographique des 11 Directions Orange.
Bassin GPEC	Ils représentent le degré de granularité le plus fin pour présenter la déclinaison de la GPEC localement. Ils correspondent également aux nouveaux bassins d'emplois composant le périmètre territorial. Le périmètre de chacun de ces « bassins GPEC » a fait l'objet de concertations locales (cf. annexe n°6)
Bassin de vie	Il s'agit, après le site, de la première zone de mobilité pour la recherche d'un poste. Le périmètre de chacun de ces « Bassins de vie » a fait l'objet de concertations locales. (cf. annexe n°6) Les différents critères pris en compte pour la détermination des bassins de vie sont notamment: <ul style="list-style-type: none"> - le temps de trajet - la distance entre les sites - les transports en communs - la nature du réseau routier -

Les parties conviennent que le présent accord ne saurait remettre en cause les accords précédemment signés.


 COB
 

Annexe 6 - Listes des bassins GPEC et des Bassins de vie

La présente liste des bassins GPEC et bassins de vie par bassin d'emploi territorial est valable pour la durée de l'accord. Ces notions résultent des concertations menées localement.

Cette liste ne remet pas en cause les accords passés ou engagements pris sur un site ou une agglomération.

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Ile de France *	Cergy, Éragny	Cergy / Éragny
	Taverny, Soisy	Taverny / Soisy
	Yvelines	Vélizy / Montigny / Guyancourt / Trappes
	Massy, Viry-Châtillon	Massy / Viry-Châtillon
	Évry Villabé	Évry / Villabé
	Melun Vaux le Pénil	Melun Vaux le Pénil
	Lognes Chessy	Lagny / Lognes / Chessy / Magny
	Intégration prochaine des résultats de la concertation en cours sur Paris et la petite couronne	Intégration prochaine des résultats de la concertation en cours sur Paris et la petite couronne

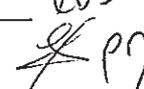
COB

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Nord Ouest Centre	Manche	Cherbourg Saint-Lô
	Calvados + Flers	Caen Lisieux Flers
	Seine- Maritime côte (Le Havre- Dieppe)	Le Havre Dieppe
	Seine- Maritime Terre (Rouen)	Rouen
	Eure	Évreux
	Orne sauf Flers	Alençon
	Eure et Loir	Chartres
	Loiret	Orléans Montargis
	Loir et Cher	Blois
	Indre et Loire	Tours
	Indre	Châteauroux
	Cher	Bourges

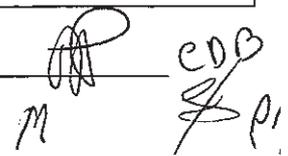

 COB
 H
 P

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Nord	Bassin maritime	Principes spécifiques retenus suite aux concertations locales
	Métropole Lilloise	
	Artois	
	Hainaut Cambrésis	
	Somme Oise	
	Aisne	
	Marne Ardennes	
	Aube Haute-Marne	
Ouest	Ouest Bretagne	Brest Morlaix Quimper Pontivy Lorient / Lanester Vannes
	Cotes d'Armor	Lannion Guingamp / Saint-Brieuc (Dinan / Saint-Malo)
	Ille et Vilaine	(Dinan / Saint-Malo) Rennes Redon
	Maine Anjou	Laval Le Mans Angers Cholet Saumur
	Pays de la Loire Sud	Saint-Nazaire / Donges Nantes La Roche-sur-Yon

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Sud Est	Drôme-Ardèche	Valence Annonay Aubenas Montélimar
	Vaucluse	Avignon
	Marseille	Marseille Marignane
	Aix	Aix
	Var	Toulon Draguignan Fréjus
	Cannes Sophia	Cannes
	Nice	Nice
	Alpes	Gap Digne


 EDB
 PR

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Sud Ouest	Limousin regroupant les sites des départements de la Creuse, de la Corrèze et de la Haute Vienne	<ul style="list-style-type: none"> - Creuse, regroupant les sites de Guéret et Aubusson - Corrèze, regroupant les sites de Tulle, Ussel et Brive - Limoges
	Poitou regroupant les sites des départements des 2 Sèvres et de la Vienne	<ul style="list-style-type: none"> - Deux Sèvres, regroupant les sites de Niort, Melle Thouars, Bressuire, Chatillon sur Thouet et Parthenay - Vienne, regroupant les sites de Châtelleraut, Montmorillon, Poitiers et Civray
	Charente maritime	<ul style="list-style-type: none"> - La Rochelle, regroupant les sites de la Rochelle, Périgny, Puilboreau - Saintes regroupant les sites de Saintes, St Jean d'Angely, Rochefort, Marennes, Saint Pierre d'Oléron, Royan
	Charente	<ul style="list-style-type: none"> - Charente, regroupant les sites de Cognac, Ruffec, Confolens, Champniers, Le Gond Pontouvre, L'Isle d'Espagnac, Angoulême, la Couronne
	Gironde	<ul style="list-style-type: none"> - Bordelais, regroupant les sites de Bordeaux, Pessac, Mérignac, Eysines, Gradignan, Canéjan, Saint Médard en Jalles, Bouliac, Bègles, Lormont, Sainte Eulalie, Castelnau de Médoc, Lesparre Médoc, Libourne, Arveyre et Langon - Bassin d'Arcachon, regroupant les sites d'Andernos les Bains, Biganos, Gujan Mestras, La Teste de Buch et Arcachon
	Dordogne	<ul style="list-style-type: none"> - Dordogne, regroupant les sites de Nontron, Thiviers, Ribérac, Trélassac, Périgueux, Boulazac, Bergerac et Salat la Caneda
	Lot et Garonne	<ul style="list-style-type: none"> - Lot et Garonne, regroupant les sites de Marmande, Villeneuve sur Lot, Agen et Nérac
	sud Aquitaine regroupant les départements des Landes et des Pyrénées Atlantiques	<ul style="list-style-type: none"> - Landes, regroupant les sites de Laboueyre, Mont de Marsan, Saint Paul les Dax, Dax et Hossegor - Bayonne, regroupant les sites de Bayonne, Anglet, Biarritz et Saint Jean de Luz - Pau, regroupant les sites de Salies de Béarn, Oloron Sainte Marie, Pau, Lescar et Orthez



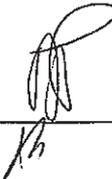
 M EDB

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Sud	Dép. 46 et 82	Cahors Montauban
	Dép. 12 et 48	Millau Rodez Villefranche de R / Decazeville / Figeac Mende
	Dép. 30	Alès Nîmes
	Dép. 34 (hors Béziers)	Montpellier / Sète
	Dép. 34 (Béziers), dép. 11, dép. 66	Carcassonne. Narbonne Béziers Perpignan
	Dép. 09, dép. 31(hors Saint-Gaudens), dép. 81	Foix / Pamiers / Saint-Girons Toulouse Albi Castres
	Dép. 64 +Saint-Gaudens (31), dép. 32	Auch Tarbes / Lourdes Saint-Gaudens

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Centre Est	Ain	Ambérieu / Bourg / Oyonnax
	Allier	Montluçon Moulins Vichy
	Cantal	Cantal
	Nord Isère	Givors / Vienne L'Isle-d'Abeau / Bourgoin
	Puy de Dôme	Clermont Ferrand
	Rhône	Lyon ouest (4 ^{ème} et 9 ^{ème}) Lyon centre et est Villefranche-sur-Saône
	Savoie	Aix les Bains / Chambéry / Saint-Jean de Maurienne Albertville / Bourg-Saint-Maurice
	Sud Isère	Grenoble / Meylan Voiron
	Loire et Haute Loire	Le Puy / Yssingeaux / Brioude Roanne Saint-Etienne / Montbrison
	Haute Savoie ouest	Annecy
	Haute Savoie est	Annemasse / Thonon-les-Bains Cluses

M  EOB  PC

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Est	Bas-Rhin	Strasbourg
	Haut-Rhin – Territoire de Belfort- Doubs (uniquement Sochaux-Montbéliard)	Colmar / Mulhouse Mulhouse / Belfort Belfort / Sochaux / Montbéliard
	Meuse	Bar le Duc
	Grand Nancy - Vosges	Nancy Épinal
	Moselle – Pays Haut	Metz / Thionville Sarreguemines
	Côte-d'Or – Jura (uniquement Dole)	Grand Dijon
	Saône et Loire	Grand Chalon sur Saône Paray Le Monial Macon
	Nièvre	Nevers
	Yonne	Auxerre
	Doubs (hors Sochaux-Montbéliard) – Haute-Saône	Besancon Pontarlier Vesoul
	Jura	Lons le Saunier
Caraïbes	Guyane	Guyane
	Pointe à Pitre	Pointe à Pitre
	Basse-Terre	Basse-Terre
	Martinique	Martinique
Réunion	Mayotte	Mayotte
	Réunion Nord	Réunion Nord
	Réunion Sud	Réunion Sud
Corse	Corse	Grand Ajaccio Grand Bastia (dont Borgo et Furiani)



 PH
 COB
 4