

Accord intergénérationnel

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Accord conclu entre la Société Orange SA, dont le siège est situé 78 à 84 rue Olivier de Serres 75505 Paris Cedex 15, et les sociétés françaises du Groupe, dont la liste est annexée au présent accord, représentées par Monsieur Bruno Mettling, en sa qualité de Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives

- pour la CFDT-F3C M ou Mme ... DUPUY BOREL ... dûment mandaté(e)

- pour la CFE-CGC M ou Mme Georges BEAUVALS ... dûment mandaté(e)

- pour la CGT-FAPT M ou Mme Jean Paul Grish ... dûment mandaté(e)

- pour FO-COM M ou Mme dûment mandaté(e)

- pour SUD-PTT M ou Mme dûment mandaté(e)

d'autre part.

Sommaire

PRÉAMBULE	3
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
CHAPITRE 1 - DÉFINITION DES TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS DANS LE CADRE DU PRÉSENT ACCORD	4
CHAPITRE 2 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES	4
CHAPITRE 3 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS DE 55 ANS ET PLUS	11
CHAPITRE 4 – LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES	14
CHAPITRE 5 – LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	17
CHAPITRE 6 – LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	17
CHAPITRE 7 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	18
CHAPITRE 8 : FORMALITÉS DE DÉPÔT, DURÉE DE L'ACCORD ET MODALITÉS DE RÉVISION	19

Préambule

Dans le respect de la hiérarchie des normes, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord notamment la Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération et le Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, visant à favoriser l'emploi durable des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences

Comme en témoignent de nombreux accords signés par Orange, l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2èmes parties de carrières du 31 décembre 2012 (dit accord seniors du 31 décembre 2012), l'accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011 et l'accord GPEC du 31 mars 2011, donner leur place à tous les âges dans l'entreprise est, et demeure, une priorité pour le Groupe.

Les accords sur l'emploi des seniors et sur l'insertion des jeunes précédemment cités continuent d'avoir leur existence propre et leur contenu n'est en aucun cas remis en cause dans le cadre du présent accord.

Les parties considèrent que la synergie entre les générations est une richesse en termes d'innovation et un atout majeur de sa performance économique et sociale.

Les parties rappellent également, au travers de cet accord, l'importance qu'elles accordent aux politiques en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations et des engagements qu'elles comportent.

De par la richesse de son histoire et des femmes et des hommes qui l'ont construite, Orange souhaite, au travers de cet accord, organiser et formaliser une démarche pérenne de transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord visera donc à créer les conditions organisationnelles favorables à cette transmission au travers de coopérations intergénérationnelles.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre du contrat social mis en place par l'entreprise dont plusieurs priorités sont d'organiser des parcours professionnels motivants, d'accompagner chaque salarié dans la durée ou encore d'améliorer la qualité de vie au travail, facteurs de développement individuel et collectif des salariés ainsi que de la performance économique du Groupe.

RG CB

M

CDJ

Champ d'application de l'accord

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

L'accord s'applique à l'ensemble des personnels de ces sociétés quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, agents contractuels de droit public et salarié(e)s de droit privé), indifféremment appelés « salariés », « personnels » ou « collaborateurs » ci-après.

Les sociétés non listées en annexe 1, dont Orange SA pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement plus de 50% du capital pourront adhérer au présent accord.

Chapitre 1 - Définition des tranches d'âge des jeunes et des salariés « âgés » concernés par les engagements souscrits dans le cadre du présent accord

Les tranches d'âge visées dans le présent chapitre tiennent compte du diagnostic réalisé dans le cadre du présent accord notamment au regard de la pyramide des âges et de son évolution ainsi que des tranches d'âges des salariés recrutés en 2012.

Enfin, les prévisions de départ au cours de la période couverte par cet accord ont également été étudiées.

Au vu de ces éléments, les parties sont convenues des tranches d'âges suivantes :

Jeunes : collaborateurs ayant strictement moins de 30 ans (jusqu'à leur 30^{ième} anniversaire)

Salariés « âgés » : collaborateurs à partir de 55 ans (à partir de leur 55^{ième} anniversaire)

L'objectif du présent accord étant de favoriser les liens et les coopérations intergénérationnelles, certaines mesures mises en place ont vocation à s'appliquer dans la situation visée, à l'ensemble des générations présentes dans le Groupe.

Chapitre 2 – Les engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes

Article 2-1 Les engagements de recrutements de jeunes en CDI

Dans un contexte de baisse de flux et d'évolution d'activité dans les principaux services opérationnels et de politique de l'emploi anticipatrice, le Groupe entend renforcer le recrutement de jeunes particulièrement ceux qui auront été accueillis et formés dans le Groupe.

De plus, le Groupe poursuit les dispositifs de recrutement et de formation de jeunes sans qualification ou avec un premier niveau de qualification sur les métiers de vendeurs en boutique et/ou de conseillers clientèle et/ou de techniciens d'intervention.

Article 2-1-1 Engagements chiffrés

Le Groupe s'est engagé à réaliser à minima 4000 recrutements externes en CDI répartis de manière homogène sur les années 2013, 2014, 2015.

Une réunion intermédiaire donnant l'état des lieux de l'équation de l'emploi sur le périmètre France (évolution de l'activité, départs, recrutements) sera réalisée en fin 2014 avec les organisations syndicales signataires afin de partager la mise en œuvre concrète des éléments du contrat de génération en lien avec l'emploi et de décider de recrutements supplémentaires (hors article 2-1-2) si nécessaire.

Sur la période de l'accord, les entreprises du Groupe réaliseront au minimum 2500 recrutements de jeunes en CDI au sens du présent accord.

Sur ces 2500 nouveaux embauchés en CDI, à minima 1500 d'entre eux seront recrutés sur les 3 années parmi les alternants du Groupe ayant terminé leur formation (après obtention du diplôme ou de la qualification préparés) et se trouvant sur le marché de l'emploi. Cet engagement représente un accroissement de la transformation en CDI des jeunes en contrat d'alternance par rapport à l'accord sur l'insertion des jeunes qui prévoit 1200 recrutements d'ex-alternants sur la période 2011/2013.

De plus, le Groupe poursuit son engagement majeur en faveur de l'insertion des jeunes avec 5 000 jeunes en alternance présents en permanence dans le Groupe jusqu'au terme de l'accord.

Par ailleurs dans le cadre de la future négociation de l'accord GPEC, seront précisées les conditions et modalités d'examen de l'équation globale de l'emploi (évolution de l'activité, départs et recrutements) sur les périmètres sociaux (CE) et territoriaux (CET).

Article 2-1-2 Plan spécifique Très Haut Débit

Orange leader sur son marché en France participe à l'effort de formation des jeunes sur les métiers de demain dans le domaine du très haut débit pour ses besoins propres, ceux de ses partenaires et plus globalement ceux du secteur. Grâce à un plan spécifiquement dédié à la formation et au recrutement de jeunes sur les métiers du THD, Orange organise le développement des compétences critiques pour les métiers de demain et se dote de viviers de pré-recrutement qualifiés correspondant à ses besoins propres et à ceux du secteur.

Ce plan s'inscrit dans le respect de notre promesse client fondée sur :

- la qualité de service offerte par nos produits et réseaux, sur le fixe, le mobile et internet
- la construction des réseaux du futur permettant la diffusion de services innovants

Dans le cadre du contrat de génération le Groupe s'engage à accueillir 1000 alternants supplémentaires pour préparer les réseaux du futur. Ces nouveaux alternants, accueillis à partir de la rentrée 2014 seront, à l'issue de l'obtention de leur diplôme, recrutés en CDI, majoritairement au sein d'Orange mais également chez ses partenaires ou d'autres acteurs du secteur.

S'agissant des domaines sur lesquels cet effort portera, une majorité des contrats d'alternance sera conclue dans le domaine de l'Intervention.

Pour renforcer le déploiement de la fibre, une attention particulière sera également portée sur les métiers de production fibre et sur les métiers de chargés d'affaire fibre.

Par ailleurs, afin de répondre à l'augmentation des débits attendus par nos clients, et permettre à Orange de se différencier des autres opérateurs de réseau fixe / mobile, une partie du programme sera consacrée au domaine de l'ingénierie des réseaux qui pourra ainsi entre autres former puis recruter des ingénieurs radio, des ingénieurs IP et des pilotes de production.

Enfin, dans le domaine de l'exploitation des réseaux, une partie des contrats en alternance additionnels de ce plan spécifique sera destinée au renouvellement et à l'évolution des compétences sur l'expertise réseau et sur la production et exploitation informatique.

Compte tenu de la durée des formations (un an pour les « bacs pro » et deux ans pour les DUT et BTS), les recrutements au sein d'Orange seront réalisés pour moitié sur 2015 et pour moitié sur 2016.

Par ailleurs, les recrutements en alternance puis en CDI effectués dans le cadre du plan spécifique très haut débit seront réalisés dans le respect des accords d'entreprise. Tout particulièrement, le Groupe réaffirme sa volonté de favoriser la mixité sur les métiers techniques et cherchera à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant celle des taux de sortie des grandes filières de formation technologiques et scientifiques. Les efforts déjà engagés pour développer l'insertion professionnelle et le recrutement des jeunes en situation de handicap seront également poursuivis et renforcés dans le cadre de ce plan.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'insertion spécifique THD, une vigilance toute particulière sera accordée :

- à l'identification des diplômes et formations correspondant aux métiers demain
- à la formation des tuteurs qui seront amenés à accompagner les 1000 nouveaux alternants
- à la qualité du dispositif de recrutement des jeunes en contrat d'alternance qui pour 800 d'entre eux seront in fine recrutés en CDI au sein du groupe en plus des recrutements prévus à l'article 2-1-1
- au suivi de la montée en compétences des jeunes pendant leur période d'alternance.

La réunion de fin 2014 prévue à l'article 2-1-1 ci-dessus sera également l'occasion de faire un premier bilan de la mise en œuvre de ce plan spécifique et de voir les suites qu'il convient de lui donner.

Article 2-1-3 Reprise d'ancienneté et rémunération à l'embauche des anciens alternants (cf. accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011)

Lorsqu'un contrat à durée indéterminée est conclu immédiatement ou dans les 12 mois qui suivent la fin d'un CDD ou la fin d'un contrat d'alternance, ce contrat reprend en ancienneté la durée de tous les contrats antérieurs au sein du Groupe, qu'il s'agisse de contrats en alternance ou de CDD.

Il sera tenu compte de l'ancienneté acquise par le salarié au sein du groupe d'emploi dans lequel il est embauché en CDI pour déterminer son seuil minimum de rémunération annuelle au sens de l'article 6.1.3 de la CCNT.

Article 2-1-4 Promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle

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

Pour ce faire, les parties réaffirment l'importance des objectifs fixés et des mesures mises en place dans le cadre des différents accords d'entreprises en faveur de l'égalité professionnelle.

À cet effet, les entreprises du Groupe veilleront, notamment dans leurs recrutements externes ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance, à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant celle des taux de sortie des grandes filières de formation commerciales, technologiques et scientifiques.

De plus, les entreprises du Groupe s'engagent à tendre à un taux de féminisation des recrutements en CDI comparable au taux de féminisation des alternants dans la famille métier dans laquelle l'entreprise recrute en externe.

Enfin, le Groupe opère une mise sous contrôle des listes de candidats proposés à la sélection finale pour s'assurer d'une représentation équilibrée des genres dans toute la mesure du possible.

Article 2-1- 5 Candidatures et égalité des chances

Le Groupe réaffirme sa volonté d'un traitement équitable des candidatures à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste.

Orange favorisera également la promotion de la diversification des profils de formation grâce aux partenariats noués par les chefs de projet enseignement supérieur notamment avec les établissements d'enseignement supérieur.

Article 2-2 Les modalités d'intégration et de formation des nouveaux embauchés

Article 2-2-1 le parcours d'intégration

Le Groupe poursuivra le développement d'un parcours attractif d'intégration pour les nouveaux embauchés, quel que soit leur âge, afin d'assurer une bonne intégration dans leur métier et dans les collectifs de travail.

- Le parcours d'accueil dans l'entreprise comporte :
un livret d'accueil (éventuellement dématérialisé et qui contient toutes les informations pratiques : accès aux locaux, consignes de sécurité, restauration...) ; le référent du(de la) nouvel(le) embauché(e), visé à l'article 2-2-2 du présent accord (pour faciliter son intégration et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements à adopter dans l'entreprise) ; une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ...

Plus particulièrement les conditions matérielles d'accueil (outils de travail, poste(s) de travail, badge(s) d'accès aux locaux...) doivent être anticipées pour permettre à tout(e) nouvel(e) embauché(e) de travailler dans les meilleures conditions dès sa prise de poste.

- Tout(e) nouvel(e) embauché(e) est invité(e) à une journée d'intégration :
Cette journée a pour objectif de permettre à chaque nouvel(le) embauché(e) de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise.
Cette journée comprendra une présentation des possibilités offertes par le Groupe et des obligations des nouveaux embauchés.

Les nouveaux embauchés seront également invités à participer à une ½ journée d'information/formation sur le dialogue social, en présence des délégués syndicaux centraux ou leurs représentants, des organisations syndicales représentatives (rôle des différentes instances, des organisations syndicales....)

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

Article 2-2-2 La mise en place d'un référent

Le (la) salarié(e) se voit présenter lors de son arrivée dans l'entreprise son référent à qui il (elle) peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration.

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

Il veille à ce que le (la) nouveau (nouvelle) embauché(e) suive le parcours d'intégration visé à l'article 2-2-1 du présent accord.

Les parties conviennent de confier le rôle de Référent aux Responsables RH ou RH de Proximité du (de la) nouvel(le) embauché(e).

Afin d'optimiser la formation des populations RH, le Groupe a mis en place une école RH pour : favoriser la cohérence des pratiques RH notamment avec les formations proposées dans le tronc commun, développer la communauté et le partage de pratiques, développer et valoriser les compétences en proposant un itinéraire formation pour chaque métier RH, adapté aux enjeux et aux besoins des salariés de la filière RH : ateliers, formations classiques (en présentiel, en e-learning), certifications métiers et des parcours de professionnalisation.

L'Ecole RH intègrera dans son cursus, une présentation du présent accord, du rôle du référent et de ses missions.

Article 2-2-3 L'entretien de suivi

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

Le 1er entretien individuel, au minimum après 6 mois de présence du jeune dans l'entreprise, pourra être l'occasion de faire participer le référent à l'évaluation de la montée en compétences du nouveau recruté et constituera l'entretien de suivi du contrat de génération. Il est rappelé que l'entretien individuel n'est pas obligatoire.

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

Article 2-2-4 La formation des nouveaux embauchés

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

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

Le Groupe s'engage, par ailleurs à porter un effort tout particulier pour donner accès à des formations complémentaires notamment diplômantes à de nouveaux embauchés après une

première période d'immersion professionnelle et, plus spécialement, à ceux entrés dans le Groupe avec un faible niveau de qualification.

Article 2-3 Respect de l'équilibre Vie Professionnelle / Vie Personnelle (cf. accord sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle du 05 Mars 2010)

Le Groupe réaffirme les engagements pris précédemment afin d'offrir à chaque salarié(e) un bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, de lui accorder le temps nécessaire pour faire face aux événements majeurs de sa vie et de tenir compte de ses contraintes personnelles dans l'organisation de son travail, dans le respect des impératifs de l'entreprise.

Article 2-4 Développement de l'alternance et recours aux stages

Les parties rappellent que les engagements pris dans l'accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011 se poursuivent jusqu'au terme de ce dernier le 28 février 2014 (4500 alternants présents chaque année).

Par ailleurs, pour la période 2013, 2014, 2015, le Groupe va accroître son rôle actif dans la formation par alternance conformément aux dispositions de l'article 2-1-1 du présent accord, soit un engagement de 5000 alternants présents chaque année sur la période (hors plan spécifique THD).

L'alternant(e) bénéficie des modalités énoncées dans le présent chapitre, en particulier celles sur le parcours d'intégration.

Le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation initiale et continue et des stages.

Il est rappelé ici que le Groupe a mis en place dès 2009 une charte du tutorat qui formule les missions et les moyens du tuteur ainsi que son accompagnement.

Le Groupe poursuivra le développement de formation des tuteurs.

Pour un(e) même salarié(e) occupé(e) par une mission de maître d'apprentissage et/ou de tuteur d'un contrat de professionnalisation, le Groupe continue de préconiser de ne pas suivre simultanément plus de deux salariés en alternance.

Si plusieurs collaborateurs postulent pour être tuteur d'un même alternant, à compétences tutorales égales, une priorité sera accordée à celui qui aura l'expérience la plus riche. Ce rôle pourra être exercé pendant la période travaillée de TPS sans être la seule activité du salarié.

Chaque stagiaire se verra désigner un responsable de stage chargé personnellement de l'accueillir et de l'accompagner dans la réalisation de son projet pédagogique.

Au travers de sa politique d'accueil de jeunes en alternance et en stage, le Groupe souhaite valoriser le tutorat, qui est un acte volontaire et reconnaître le rôle majeur du tuteur dans l'accueil, le suivi, l'accompagnement ainsi que dans la transmission des savoirs et compétences.

Ainsi les activités de tutorat figurent dans les objectifs des tuteurs et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation managériale. Le tuteur dispose du temps nécessaire à sa mission.

Par ailleurs, un dispositif de certification des tuteurs a été mis en place par le Groupe en partenariat avec Sciences Po Paris permettant aux tuteurs volontaires de faire valider leurs compétences de tuteur.

Article 2-4-1 Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Cette modalité d'insertion permet à des jeunes d'intégrer le Groupe en vue de l'obtention d'une qualification de l'enseignement supérieur avec une priorité pour celles de niveau Bac+2.

Les parties réaffirment leur volonté de développer une politique volontariste s'attachant à accueillir et former sur tous les métiers du Groupe (avec un focus sur ceux de vendeur en boutique, conseiller clientèle et technicien d'intervention) et tous les niveaux de formation au travers des deux dispositifs actuellement en vigueur que sont le contrat d'apprentissage qui relève de la formation initiale et le contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue.

Une attention particulière est portée aux jeunes issus de milieux modestes et aux jeunes en situation de handicap (le groupe envisage l'accueil de 60 alternants en situation de handicap sur la période 2013/2015).

Afin de garantir la plus grande lisibilité pour l'information et l'orientation de tous les publics en recherche d'alternance, le site www.orange.com comporte une rubrique consacrée à l'alternance ; y figurent notamment les offres de missions en alternance ainsi que les établissements partenaires (écoles/CFA) par région avec les niveaux et libellés de diplômes recherchés.

Article 2-4-2 Améliorer la qualité des stages

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

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, avec une attention particulière à la qualité des stages proposés c'est-à-dire aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre l'entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.

Le Groupe portera une attention particulière aux jeunes issus de milieux modestes et aux jeunes en situation de handicap.

Pour la période 2013, 2014, 2015, le Groupe s'engage à accueillir au moins 2500 stagiaires chaque année.

Le Groupe portera également une attention particulière à l'intégration des stagiaires, que ce soit dans l'accueil proprement dit mais aussi dans les conditions matérielles de cet accueil.

À leur arrivée, les stagiaires seront accueillis par leur responsable de stage qui leur remet le livret d'accueil.

Ils seront conviés à la journée d'intégration si une telle journée est programmée pendant leur période de stage.

De plus, lorsque que la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage, sans préjudice des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration et le transport.

Article 2-5 Favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion des jeunes

Le Programme égalité des chances d'Orange vise à rapprocher les jeunes gens issus de milieux modestes, en particulier ceux qui résident dans des quartiers dits " sensibles " ou dans les zones rurales, et le monde de l'entreprise. Il s'est progressivement enrichi depuis les 1ères initiatives qui datent de 2008. Orange a été l'une des premières entreprises signataires du Plan Espoir Banlieues en 2008.

Les principales initiatives qui composent le programme égalité des chances à la date de signature du présent accord, sont les suivantes :

- Énergie Jeunes (60 intervenants Orange),
- Capital Filles (200 mairaines Orange sur les quelques 400 du programme),
- Les Entretiens de l'Excellence,
- Passeport Avenir (270 tuteurs/trices),
- Nos Quartiers ont des Talents (256 parrains/mairaines dont 204 actifs ce qui place Orange en tête des entreprises partenaires).

Chapitre 3 – Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus (cf. accord sur l'emploi des séniors et les mesures en faveur des 2^{ème} parties de carrières du 31 Décembre 2012)

Dans le respect de sa politique de lutte contre les discriminations, des recrutements de salariés âgés de 55 ans et plus, sans engagement chiffré, pourront avoir lieu sur certains métiers et périmètres.

Les parties rappellent également l'engagement, pris dans le cadre de l'accord séniors du Groupe du 31 décembre 2012, de proposer des contrats de professionnalisation à des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus (*article 2.2 accord séniors 31/12/2012*)

Article 3-1 Le maintien dans l'emploi des personnels de 55 ans et plus

Orange rappelle sa volonté de maintenir dans l'emploi ses personnels séniors en leur procurant une activité motivante, en leur proposant une évolution professionnelle, en leur offrant des opportunités pour leur permettre de construire des parcours professionnels motivants et dynamiques et en leur permettant d'aménager leur fin de carrière.

Conformément à son accord séniors, le Groupe se fixe pour objectif global de maintien dans l'emploi, d'accroître l'âge moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus constaté à fin 2012, de 6 mois au terme du présent accord.

Article 3-2 L'accès à la formation

Permettre à chacun de développer ses compétences est une priorité du Groupe.

Un temps d'échange entre le salarié et son manager est dédié, dans le cadre de l'Entretien Individuel, afin de construire le parcours de formation adapté : cet échange permet de définir quelles sont les compétences à développer par rapport au poste actuel, et quels sont les moyens mis à la disposition du salarié pour réaliser son projet professionnel : formation, stage, tutorat...

Quels que soient le profil et la situation, le Groupe offre les moyens de développer les compétences des salariés âgés comme pour l'ensemble des salariés, en donnant accès à une grande diversité de formations professionnelles (formations métiers, formations managériales, formations générales, ...)

26 parcours de professionnalisation sont proposés aux salariés qui souhaitent évoluer vers un autre poste.

Près de 60 métiers proposent une certification aux salariés qui le souhaitent pour valoriser leurs compétences et leurs expériences par un diplôme, un titre, ou un certificat au travers d'un cursus certifiant, d'un parcours de professionnalisation certifiant, d'une certification métier ou d'une VAE

Article 3-3 l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité (cf. premier accord pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail à France Télécom du 27 septembre 2010)

Article 3-3-1 Les acteurs qui participent à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité

Le Groupe dispose d'ores et déjà de nombreux acteurs impliqués dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité et des risques psycho-sociaux.

- **Le CNSHSCT**

Le CNSHSCT traite des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et propose des actions de prévention fondée sur l'analyse des risques professionnels.

- **Les CHSCT**

Ils procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et notamment la pénibilité au travail conformément à l'article L4612-2 du code du travail.

Les CHSCT ont pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des salariés et de veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires en la matière.

- **Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail**

- Le médecin du travail qui est l'interlocuteur privilégié pour conseiller les salariés rencontrant des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel
- Le responsable de la Sécurité au Travail (préventeur) qui est le garant de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité.
 - Il a pour mission d'apporter soutien, conseil à l'ensemble de l'entreprise en s'inscrivant systématiquement dans une démarche préventive.
 - Il est associé à toutes réflexions pluridisciplinaires portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
- L'ergonome qui peut intervenir, donner des conseils et faire des préconisations par exemple en matière de postures de travail, de manipulations d'objets, de mouvements répétitifs, de prévention des troubles musculo-squelettiques, de disposition du poste de travail...

Article 3-3-2 La prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail par un environnement et des conditions de travail adaptés

Orange veille à mettre à disposition de ses salariés et notamment des salariés seniors un environnement adapté, tant au niveau du poste de travail que des équipements nécessaires à la réalisation de ses activités dans les meilleures conditions.

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

Au moins une fois par an, les CHSCT sont consultés sur les changements, adaptations et aménagements de postes des salariés de 55 ans et plus de leur périmètre.

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

Des conférences sanitaires sont systématiquement organisées afin de trouver, dans le respect du secret médical, les solutions optimales à une meilleure adéquation entre l'état de santé du personnel et l'exigence du poste de travail.

Le Groupe souhaite mettre en place les solutions afférant à différentes situations dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail : à cet effet, des préconisations concernant les espaces de travail tertiaire seront édictées dans le cadre de la négociation sur les espaces de travail tertiaire conformément à l'engagement pris dans l'article 7 de l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers du 10 Avril 2013. Ces principes d'aménagement, en adéquation avec les métiers exercés, porteront notamment sur les types d'espaces de bureaux, d'espaces communs, le mobilier, le confort acoustique, visuel et thermique.

Article 3-3-3 La prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail par l'organisation du travail (cf. premier accord pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail à France Télécom du 27 septembre 2010)

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

Ainsi pour les activités « front clients », sur les sites sur lesquels il existe une possibilité, le Groupe organisera des activités de repli ou des positions de « back ».

Par ailleurs, des postes adaptés seront proposés aux salariés en difficulté après avis du médecin du travail.

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

Orange veille à adapter la charge de travail des équipes et des salariés

De plus, les objectifs fixés aux collaborateurs sont élaborés dans le respect des préconisations définies à l'article 3.1 de l'accord susmentionné :

Article 3-3-4 La prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail par des modules de formation

- Formation sécurité routière et éco-conduite
- Posture et travail sur écran
- Prévention des dorsalgies
- Manutention de charges



- Gestion des situations difficiles en relation-clients

Article 3-4 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Pour anticiper au mieux les évolutions des métiers et des compétences, Orange 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.

En complément des dispositifs de formation mais également des mesures spécifiques liées au DIF et à la VAE (précédemment évoqués), le Groupe développe les mesures ci-dessous :

- Formation des managers et de la filière RH au management des âges (*article 5.2 accord seniors du 31/12/2012*)
- Temps partiel aidé (*article 4.2.2 accord seniors du 31/12/2012*)
- Télétravail (*article 4.2.1 accord seniors du 31/12/2012*)
- Mobilité à moins de 5 ans de la retraite (*article 4.3 accord seniors du 31/12/2012*)
- Parcours et projets professionnels

Orange souhaite offrir des perspectives à chacun de ses collaborateurs quel que soit leur âge. Pour cela, des parcours professionnels sont identifiés. Ils permettent à chacun de se situer et de voir les opportunités ouvertes, dans sa filière métiers ou dans une autre, directement ou après une étape intermédiaire.

Chaque collaborateur peut s'informer sur les parcours professionnels possibles en partant de son métier ou d'un métier qui l'intéresse, connaître les compétences attendues dans son métier et les formations proposées, consulter les dispositifs de formation.

Le Groupe met ainsi à disposition un outil baptisé « mon itinéraire » sur lequel on trouve les itinéraires professionnels proposés localement, les itinéraires types décrits par les filières de métiers. Ils mettent en évidence les proximités de compétences entre les métiers et montrent les possibilités d'évolution au sein d'une filière de métiers ou entre filières.

Orange accompagne également ses collaborateurs dans leur projet professionnel à l'extérieur du Groupe (envie de rapprocher son activité d'une passion, de changer d'entreprise ou de secteur, partir dans une association, dans une autre région, voire même changer de métier). Cet accompagnement est formalisé dans une convention.

Article 3-5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (cf. accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2^{ème} partie de carrière du 31 décembre 2012)

L'accord seniors du Groupe permet à chacun de trouver son propre rythme de fin d'activité professionnelle y compris le choix d'une activité plus sociétale.

- Les Entretiens Cap seniors (*article 6.1 accord seniors du 31/12/2012*)
- Le rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour années incomplètes (*article 6.2 accord seniors du 31/12/2012*)
- Les dispositifs de Temps Partiel Seniors (*article 6.3 accord seniors du 31/12/2012*)

CB

✓

BG CDB

- Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation (*article 6.4 accord seniors du 31/12/2012*)

Chapitre 4 – La transmission des savoirs et des compétences

Orange veille à l'organisation d'une démarche formalisée et pérenne de transmission.

Le Groupe a ainsi souhaité construire un parcours comprenant trois phases qui s'enchaînent de manière fluide, en portant dans les différentes phases une attention particulière aux compétences détenues par des salariés, susceptibles de partir en retraite à une échéance proche.

Article 4-1 L'entretien de bilan de poste

L'identification des compétences doit se faire le plus tôt possible et très en amont du départ du (de la) salarié(e) afin d'organiser la transmission de façon pertinente.

Le Groupe met donc en place un entretien de bilan de poste :

- Un entretien qui aura lieu 6 mois avant le départ de l'entreprise ou dans les 6 mois suivants l'entrée dans un dispositif de Temps Partiel Seniors
- Au cours de cet entretien, le manager pourra identifier les compétences détenues par le (la) collaborateur(trice) (notamment celles qu'il a acquises en situation de travail au cours de son expérience terrain)
- Cet entretien fait un lien direct entre activités exercées et compétences détenues / développées par le (la) salarié(e).
- L'entretien de bilan de poste n'a pas une vocation d'évaluation du (de la) collaborateur (trice) mais permettra au manager de faire le point sur les compétences détenues par son (sa) collaborateur(trice).
- Cet entretien aborde notamment : Les points forts, les leviers, les points de satisfaction du poste, Les points de vigilance, difficultés du poste, les savoirs à pérenniser, les connaissances spécifiques liées à l'environnement de travail, les activités réalisées par le salarié et les compétences associées à ces activités.

Une trame de l'entretien de bilan de poste est proposée en annexe 2. Cette trame pourra être adaptée en fonction des métiers.

L'entretien de bilan de poste est ensuite transmis au DRH, garant de la démarche de transmission.

Article 4-2 La formalisation des compétences et savoir-faire exercés

Si lors de l'entretien, des compétences dont la transmission est essentielle pour le Groupe, ont été identifiées, le(la) salarié(e) entre dans la phase suivante de formalisation des compétences. Celle-ci aura pour but d'exposer ces compétences et de les transcrire en mettant en lumière les points clés, sensibles dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement de l'équipe de travail et in fine de l'entreprise.

Cette formalisation est réalisée au moyen d'une grille commune (figurant en annexe 3) par le manager.

Le manager pourra dans ce cadre se faire aider d'un manager en Temps Partiel Sénior du domaine, volontaire sur une partie de son temps travaillé ou d'un manager d'une équipe proche.

Cette grille peut être complétée par d'autres supports : photos ou vidéos par exemple.

Elle sera également transmise au DRH de l'entité.

Article 4-3 La phase de transmission

Cette phase de transmission peut se réaliser sous deux angles : collectif (transmission à une équipe de travail) et/ou individuel en face à face dans le cadre d'une succession sur un poste. Elle peut également se faire au travers de plusieurs procédés : les parcours professionnels, des formations, l'organisation apprenante, l'apprentissage en situation de travail, le mentorat...

Une formation à la pédagogie de la transmission peut être proposée aux salariés afin qu'ils puissent être en mesure de partager leurs compétences et leur méthode de travail à un(e) nouvel(le) arrivant(e) (formation au mentorat ou au tutorat s'il s'agit d'un alternant par exemple).

Une ou plusieurs réunions de partage / formation peuvent être organisées afin d'assurer une transmission au collectif de travail (équipe du (de la) collaborateur(trice) ou équipe du périmètre...).

Les supports utilisés sont ceux qui ont servi à la transcription des compétences clés. Suite à ces réunions, les supports seront contenus dans une sorte de bibliothèque d'accès facile.

Le (la) collaborateur(trice) aura ensuite un rôle de personne ressource qui pourra être sollicitée avant son départ.

Un complément de ces procédés individuels et collectifs, peut être l'apprentissage en situation de travail : l'accompagnement par le (la) collaborateur(trice) qui transmet les bonnes pratiques, les savoir-faire dans des situations réelles de travail.

Des points peuvent aussi être fixés par le manager avec l'équipe de travail pour échanger sur les bonnes pratiques et les méthodes de travail de chaque salarié(e), et particulièrement des salariés qui sont sur le point de partir de l'entreprise et dont les compétences ont été identifiées et formalisées au préalable.

Sur certains périmètres et certains métiers des processus de Mentorat inversé (Reverse Mentoring) pourront être mis en place.

Il s'agit en fait, de faire mentorer des seniors par des jeunes sur la base des nouvelles technologies, ce qui permet d'actualiser les connaissances des seniors par celles récemment acquises par les jeunes dans leurs cours théoriques (jeune récemment embauché sortant de l'école).

Des communautés piazza (réseau social du Groupe) peuvent également être créées afin de servir de lieu de transmission et de partage de ces compétences clés et savoir-faire.

Dans le cadre du dispositif de formation des managers d'Orange (Orange Campus), des modules accompagnent les managers afin qu'ils favorisent et soutiennent à leur tour les démarches de transmission dans lesquelles leurs collaborateurs sont engagés.

Article 4-4 La coopération intergénérationnelle

Pour tout(e) nouvel(le) embauché(e) ou tout(e) nouvel(e) arrivant(e) dans une équipe, le Groupe souhaite inciter et valoriser l'engagement d'un pair chargé d'accompagner ce(tte)

nouvel(le) embauché(e) ou ce(tte) nouvel(le) arrivant(e) dans sa montée en compétences sur le poste.

Ce pair participera à l'intégration dans l'équipe (intégrer les nouveaux arrivants quel que soit leur âge), et favorisera les échanges avec les équipes constituées.

Les générations intermédiaires pourront ainsi être également un trait d'union entre les autres générations.

Le Groupe s'attachera à développer le travail en collectif avec le soutien de l'équipe et non en compétition.

Chapitre 5 La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. accord portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes à France Télécom SA du 27 Mai 2011)

Article 5-1 Les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle

En plus des actions décrites dans l'article 2-1-3 du présent accord, Orange a également mis en place des mesures pour contrer une représentation parfois déséquilibrée des genres dans certains métiers.

Des actions ont été réalisées vers le système éducatif en partenariat avec des associations.

De plus, le Groupe est à l'initiative du programme Capital Filles décrit à l'article 2-5 du présent accord.

Un module de formation d'acculturation aux métiers techniques a été créé pour démystifier les métiers techniques : il est ouvert tant aux hommes qu'aux femmes mais ses participants sont à 75% des femmes.

Ce même module est également proposé aux conseillers Orange Avenirs pour qu'ils n'hésitent pas à proposer ces métiers.

De nombreux témoignages de salariées dans les métiers techniques figurent sur les différents sites intranet du Groupe.

De plus, le Groupe favorisera l'entrée des femmes dans les parcours de professionnalisation du domaine métiers réseaux.

Article 5-2 Les mesures prises pour favoriser des déroulements de carrières équivalents entre femmes et hommes

Une surveillance de l'évolution de la structure de l'emploi (taux de féminisation des différents niveaux de classification) a été mise en place.

Un budget spécifique de promotion est dédié dans le cadre de l'accord salarial afin d'accroître l'accès des femmes à la promotion. Ce budget supplémentaire s'ajoute au budget général des promotions.

Des objectifs de féminisation des instances dirigeantes ont été pris (35% d'ici 2015).

Chapitre 6 La lutte contre les discriminations

Orange souhaite lutter contre toutes les formes de discrimination et ne se priver d'aucun talent. Sa volonté est de permettre à chaque salarié de bien vivre ses spécificités et d'assurer à chacun l'égalité des chances.

Le Groupe a également mis en place une cellule d'écoute et de conseil externe, Allodiscrim, destinée à tous les collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux candidat(e)s postulant à nos offres.

Ce dispositif vise à encourager une conduite socialement responsable grâce à un strict respect du droit et des conventions et à résoudre d'éventuelles difficultés en privilégiant la restauration du lien managérial et le maintien de la relation de travail entre l'employeur et son (sa) salarié(e). Allodiscrim ne se substitue pas aux autres voies de recours internes et il n'est pas obligatoire d'y recourir. Le (la) salarié(e) s'inscrit auprès d'Allodiscrim via un numéro vert ou sur site internet et obtient le statut d'abonné. Il (elle) peut alors demander à être rappelé(e) par un avocat pour obtenir des informations et des conseils sur les voies qui s'offrent à lui (elle). Les suites des informations fournies par le (la) salarié(e) à Allodiscrim peuvent être une invitation au (à la) salarié(e) à entrer en contact avec son employeur selon les canaux habituels pour trouver une solution amiable à sa situation.

Afin de montrer l'importance de la politique diversité et de la lutte contre les discriminations, le Groupe a développé plusieurs modules de formation : formation des recruteurs, formation des managers « la diversité : un atout dans son management », serious game « la diversité en action » pour l'ensemble des collaborateurs, formation « Démystifions le handicap »...

Enfin le site intranet Diversité du Groupe donne toutes les clés en matière de promotion de la Diversité et de lutte contre les discriminations.

Chapitre 7 - Mise en œuvre et suivi de l'accord

Article 7-1 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Le calendrier prévisionnel ainsi que les indicateurs de suivi du présent accord figurent dans le tableau de l'annexe 4.

Article 7-2 Modalités de publicité de l'accord

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet du Groupe destinés à l'ensemble des collaborateurs « anoo ».

Il sera également mis en ligne avec sa présentation sur le site intranet dédié à la filière RH « Club RH ». Sa présentation sera également effectuée lors de la conférence téléphonique dédiée à la filière RH « Call RH »

Enfin une présentation sous forme powerpoint sera transmise au réseau des managers du Groupe.

Article 7-3 Commission de suivi

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission nationale de suivi de l'accord qui se réunit au moins une fois par an. Pour la première année, cette commission se réunira dans les 12 mois qui suivent la signature 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.

Chapitre 8 : Formalités de dépôt, durée de l'accord et modalités de révision

1. Les formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants 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 d'Ile de France (Unité territoriale de Paris).

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

2. La durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée déterminée. L'accord cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets à la date du 31 décembre 2015.

3. Les modalités de révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L2261-7 et L2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires 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 27 septembre 2013

La Direction, pour Orange
Monsieur Bruno Mettling
Directeur Général Adjoint
En charge des Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales

<p>Pour la CFDT-F3C</p> 	<p>Pour la CFE-CGC</p> <p>Georges BEAUVAIS</p> 	<p>Pour la CGT-FAPT</p> <p>Jean Paul Gristi</p> 
<p>Pour FO-COM</p>	<p>Pour SUD-PTT</p>	

Annexe 1 Champ d'application du présent accord

Nom de la Société

Almerys sas
Assistance Logiciels et Systèmes (ALSY)
Corsica Haut Débit (ex RAPP 17)
Data & Mobiles international
Dailymotion
EGT S.A. (ex-Rapp 8)
Equant France
FCR
FIME (ex Silicomp Management)
France Telecom Lease (ex Solicia)
Orange SA
Francetel
Orange Marine
Générale de Téléphone SA
Gironde Haut Débit (ex Rapp 36)
Globecast France
Globecast Reportages (ex FT Reportages)
IT&Labs (ex Silicomp-AQL)
Languedoc Roussillon Haut Débit (ex RAPP 47)
Multimedia Business Services (ex Newpoint)
Neocles Corporate
Netia
Network Related Services (ex Groupe Silicomp)
Nordnet
Obiane (ex Silicomp Réseaux)
OCS SNC (ex Orange Cinéma Series)
Orange Caraïbe (ex FCM)
Orange Consulting
Orange Distribution (ex FTM Distribution)
Orange Prestations TV (ex Rapp 41)
Orange Promotions (ex FTM Promo.)
Orange Réunion (ex FTM La Réunion)
Orange Studio (ex RAPP 27)
SOFRECOM
Soft At Home (ex HNSA - ex Rapp 37)
SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
Telefact
Viaccess
w-HA

AK

RC N

CD3

Date :
Poste :

Manager :

Collaborateur :

FORMALISATION DES COMPETENCES ET SAVOIR-FAIRE EXERCES

- 1) Développez les compétences à transmettre

- 2) Quels sont les savoir-faire associés ?

- 3) Pour aller plus loin dans l'explicitation des compétences à transmettre – pérenniser :
Connaissances spécifiques liées à l'environnement du travail (lieu, contacts, ...) : ex :
connaissance spécifiques liés au bâtiment, des personnes à contacter en cas de
problème, réseau formel et informel...

- 4) Pourquoi avoir retenu ces compétences et savoir-faire ?

- 5) Quel(s) mode(s) de transmission vous parait le(s) plus approprié(s) pour ce faire ?
(En face à face, en réunion d'équipe, par formation, par vidéo, photos...)

Annexe 4 : calendrier de mise en œuvre et indicateurs

Thématique	Indicateur retenu	Objectif et calendrier
Insertion durable des jeunes		
Objectifs de recrutements de jeunes en CDI (2500 sur la période 2013-2015)	nombre de jeunes recrutés en CDI sur la période	800 sur 2013 / 900 sur 2014 / 800 sur 2015 Pour 2014, le recrutement en CDI, hors ex-alternants sera privilégié sur le S1.
Embauche en CDI d'alternants en fin de contrat	nombre d'alternants en fin de contrat recrutés en CDI	500 en 2013, 500 en 2014, 500 en 2015
Plan spécifique THD	Nombre de recrutements en CDI	400 en 2015, 400 en 2016
Mise en place d'un parcours d'accueil	contenu du parcours, nombre de journées d'intégration	mise en place à partir de décembre 2013
Désignation du référent	nombre de référents	mise en place dès la signature de l'accord, sera effective dès le 1er recrutement dans le cadre du contrat de génération
Perspectives de développement de l'alternance	nombre d'alternants présents sur la période	5000 alternants présents sur 2013, 5000 sur 2014, 5000 sur 2015
Conditions de recours aux stages	nombre de stagiaires accueillis sur la période	2500 stagiaires présents en 2013, 2500 en 2014, 2500 en 2015
L'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés		
Objectifs chiffrés de maintien en emploi de salariés âgés	l'âge moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus progresse de 6 mois	59 ans et 8 mois fin 2015
Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail	nombre de modules de formations suivis dans le domaine de la pénibilité	
Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges	Nombre de salariés de plus de 55 ans ayant eu recours : - aux dispositifs de formation - temps partiel aidé sur la période sur la période de l'accord	
Aménagement des fins de carrière et transition entre activités et retraite	Nombre de salariés de plus de 55 ans ayant eu recours : - aux entretiens Cap Sénior - TPS sur la période de l'accord	
La transmission des savoirs et des compétences		
Entretien bilan de poste	nombre d'entretiens réalisés sur l'accord	instauré dès la signature de l'accord
Démarche de transmission	nombre de personnes entrées dans la démarche	instaurée dès la signature de l'accord
égalité hommes/femmes		
Mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes	taux de féminisation du COMEX Groupe et du réseau des leaders et des managers	objectif d'un taux de féminisation des instances dirigeantes à hauteur de 35 % fin 2015

CB M

RG CSB