

Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Accord conclu entre la société Orange SA, dont le siège social 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, Ludovic Guilcher, en sa qualité de Directeur adjoint en charge des politiques RH 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(DANNEEL)..... 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.

Sommaire

Préambule

Champ d'application de l'accord

Chapitre 1 : Les perspectives générales d'évolution des emplois et des compétences 2014 – 2016

Article 1.1 : Les perspectives générales d'évolution des emplois et des compétences 2014 – 2016

Article 1.2 : Les conséquences en termes d'orientations de la formation à trois ans

Chapitre 2 : Les modalités d'information et / ou consultation de la GPEC aux institutions 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

2.1.2 : Présentation des grandes orientations par Division / Direction Métiers

2.1.3 : Rencontres GPEC avec les Organisations Syndicales

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 Economique et Sociale

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

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

Chapitre 3 : L'accompagnement des salarié(e)s

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

3.1.1 : Le droit individuel au projet professionnel

3.1.2 : Etre informé pour mieux s'orienter

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

Article 3.2 : Le développement et la reconnaissance des compétences et des qualifications

3.2.1 : Les ambitions pour la formation

- 3.2.2 : Les moyens mis à disposition du (de la) salarié(e)
- 3.2.3 : La reconnaissance de l'acquisition de nouvelles compétences ou nouvelles qualifications
- 3.2.4 : L'identification des compétences à transmettre et transmission des savoirs

Article 3.3 : L'accompagnement des projets professionnels internes

- 3.3.1 : Les règles d'information et de candidature à une mobilité
- 3.3.2 : La promotion
 - 3.3.2.1 : Les principes de promotion
 - 3.3.2.2 : Les modalités de la promotion directe
 - 3.3.2.3 : Les modalités de promotion suite à un parcours qualifiant
- 3.3.3 : Les modalités d'accompagnement des mobilités au sein du Groupe
- 3.3.4 : Une attention particulière apportée à la qualité de l'accueil lors d'un changement de poste

Article 3.4 : L'accompagnement des projets professionnels externes

Article 3.5 : Les politiques d'insertion

- 3.5.1 : Une attention particulière apportée à la qualité de l'intégration externe
- 3.5.2 : L'alternance et les stages

Article 3.6 : La politique Diversité

Chapitre 4 : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail et l'information des entreprises sous traitantes

Article 4.1 : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages

Article 4.2 : L'information des entreprises sous traitantes des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences

Chapitre 5 : La commission nationale de suivi et de mise en œuvre

Chapitre 6 : Les formalités de dépôt, la durée de l'accord, la révision et la dénonciation

- Article 6.1 : Les formalités de dépôt
- Article 6.2 : La durée de l'accord
- Article 6.3 : Les modalités de révision

Annexes :

Annexe 1 : Liste des filiales du Groupe Orange (France)

Annexe 2 : Relevé de décision suite à la rencontre sur l'emploi avec les Organisations syndicales le 9 juillet 2014

Annexe 3 : Glossaire, outils et vocabulaire commun

Annexe 4 : La trame du rapport « Perspectives Emploi et Compétences

Annexe 5 : Les parties prenantes de la GPEC

- 1) Les acteurs majeurs
- 2) Les autres parties prenantes

Annexe 6 : Les listes des bassins GPEC et des bassins de vie

Annexe 7 : Listes des certifications et parcours de professionnalisation 2014

Annexe 8 : Liste des conventions collectives en vigueur au sein du Groupe Orange en France

Annexe 9 : Décision n° 5 du 29 avril 2011

Annexe 10 : Projet de liste des points figurant dans le document « entretien d'évolution professionnelle »

Préambule

La démarche GPEC permet de définir les impacts des orientations stratégiques du Groupe sur l'emploi et les compétences, et de préciser les priorités d'Orange en termes de recrutements, internes et externes, et de besoins en développement de compétences.

La GPEC doit permettre aux salarié(e)s d'avoir une meilleure visibilité sur les perspectives d'évolution des métiers et des compétences en proximité, ainsi que sur les parcours professionnels possibles. Celle-ci permet également de conduire des plans d'action dans les domaines de l'orientation professionnelle des salarié(e)s, le développement et la reconnaissance des compétences et des qualifications, l'accompagnement des projets professionnels internes et externes et les politiques d'insertion et de diversité.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences n'a de sens que si elle s'articule avec les dispositifs qui accompagnent les salarié(e)s dans leur parcours et leur développement professionnel. Le Groupe doit offrir à chaque femme et homme, sans distinction d'âge ou de handicap, les moyens de la mise en œuvre de son développement professionnel par un accompagnement qui facilite et sécurise son parcours professionnel. L'ensemble des principes et dispositions liés à la GPEC, contenu dans le présent accord, concerne le périmètre Groupe France d'Orange, y compris en conséquence l'ensemble des filiales.

Par ailleurs, le Groupe Orange emploie environ 100 000 personnes en France avec une concentration importante en Ile de France (32%). La transformation de la démographie du Groupe, avec un nombre significatif de départs accompagnés du recrutement partiel de nouveaux salarié(e)s, donnera des possibilités d'évolution, sur plusieurs années, de la localisation des activités au profit d'un meilleur équilibre en faveur des régions.

Conscient de l'actuel déséquilibre des emplois du Groupe entre l'Ile de France et les autres régions, le Groupe s'engage d'une part à étudier systématiquement la localisation en région (hors Ile de France) pour le développement de toute nouvelle activité et d'autre part à proposer des emplois dans les régions pour les activités existantes en Ile de France, lorsque cela est possible, au fur et à mesure des comblements de postes.

Sur la période concernée par le présent accord et comme les années précédentes, le contexte économique restera marqué par une très forte évolution, tout particulièrement sur trois domaines : le comportement de nos clients, l'environnement concurrentiel et l'évolution des offres.

L'entreprise analyse l'évolution de ce contexte économique et ses conséquences sur un plan stratégique de la manière suivante :

Les comportements de nos clients changent. La crise a en effet rendu le client encore plus sensible aux prix et les évolutions en termes d'usages sont très importantes : besoin de connectivité des clients partout et multiplicité des terminaux mobiles, développement des réseaux sociaux qui deviennent des carrefours de communication et nous oblige à réinventer nos services, développement des contacts clients par les canaux digitaux en plus des

canaux classiques. Par ailleurs, le marché des entreprises connaît une bascule très rapide des services traditionnels (voix et données) vers les services IP qui nécessite le renforcement de nos offres de communication pour les accompagner dans leur migration.

La période voit s'intensifier la compétition entre les opérateurs télécoms, la course au très haut débit s'accélère et les services proposés par les acteurs de l'internet continue de cannibaliser nos revenus voix et données. L'arrivée du 4^{ème} opérateur mobile a fortement impacté notre chiffre d'affaires. Bien qu'ayant retrouvé le niveau antérieur à son arrivée en termes de parc clients, la perte de chiffre d'affaires n'a pu être compensée. Par ailleurs, la consolidation actuelle et à venir du secteur des télécommunications aura inévitablement des conséquences sur le Groupe Orange.

Nos offres de service continueront à évoluer rapidement. Le secteur des télécoms connaît une période de transition et voit son modèle économique se transformer notamment via une accélération du mouvement de la voix vers la data et le décollage de la data mobile (explosion de la vente de smartphones et de tablettes) lié en particulier au développement de la 4G, ainsi que le développement de nouvelles offres : machine to machine, cloud computing, NFC, big data... Nous assistons également à l'émergence des offres low cost et au développement des métiers de services autour des prestations IT.

Ainsi, le marché des télécoms est confronté à d'importants bouleversements économiques, sources d'opportunités mais également de défis à relever.

Pour la période 2014 - 2016, le Groupe poursuit la consolidation de ses fondamentaux par une accélération significative des investissements dans la fibre et le très haut débit mobile (4G), par le développement de l'innovation et la poursuite des programmes opérationnels dans le respect du contrat social pour accompagner le développement des femmes et des hommes du Groupe.

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

Consciente de l'engagement que ces enjeux représentent pour les salarié(e)s, la Direction s'engage 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. Il s'agira notamment de partager et de diffuser 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 salarié(e)s 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 ;
- recruter en externe ;
- 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. Dans ce domaine, l'entreprise confirme la pertinence du Comité à l'Emploi Territorial dans l'analyse locale des informations sur l'évolution des emplois et des compétences.

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 séniors et il prolonge et complète l'ensemble des accords signés.

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.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont Orange S.A. détient directement ou indirectement plus de 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, salarié(e)s 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 Orange S.A. pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement plus de 50% du capital seront invitées à adhérer au présent accord.

Chapitre 1 - Perspectives générales d'évolution des Emplois et des Compétences 2014-2016

Article 1.1 : Les perspectives d'évolution des emplois et des compétences 2014-2016.

Au niveau mondial, le secteur du numérique connaît une véritable croissance permettant le développement d'opportunités pour tout opérateur télécoms. Dans ce contexte, la France connaît une situation atypique de très forte concurrence mais qui ne doit pas masquer les opportunités réelles de croissance en particulier grâce au THD et aux nouvelles activités, plus particulièrement appelées à recruter (4G, Fibre, Cloud, Big Data, Mobile Banking, e-Santé etc.).

Fort de ce constat, les enjeux stratégiques du Groupe, définis dans le préambule, se déclinent dans chacune des divisions présentes en France : Orange France, Innovation, Marketing et Technologies (IMT) et Service Clients Entreprises (SCE).

La stratégie d'Orange France est de défendre ses parts de marché sur tous les segments de marché, en volume et en valeur. Pour y parvenir, Orange France poursuit son ambition de rester numéro 1 sur les réseaux mobiles et internet, devenir numéro 1 de l'expérience client et reprendre l'avantage sur l'innovation.

Le marché change vite, les activités évoluent profondément sous l'effet de la digitalisation de nos clients et de la convergence de nos produits.

Orange France choisit d'accompagner ces évolutions par une refonte progressive et continue des organisations du travail, menées au plus près des réalités locales et à un rythme qui leur est propre dans le cadre d'une baisse des ressources internes (avant recrutement) d'environ 20% sur la période 2014-2016.

Les grands enjeux de la division Innovation Marketing et Technologies (IMT) consistent à sélectionner et prioriser des opportunités pour en faire de nouveaux relais de croissance, développer de nouveaux produits et services innovants, en faisant de l'innovation un élément de différenciation, et à répondre plus rapidement et efficacement aux besoins des pays/régions dans les domaines réseaux, IT, plateformes de services, marketing, expérience client et contenus dans un contexte de digitalisation.

Pour cela, IMT s'appuie sur un socle technologique solide, sur la recherche pour identifier les ruptures et s'y préparer et ainsi alimenter la chaîne de l'innovation, sur les compétences et expertises des femmes et des hommes qui la composent.

Pour faire face à ces enjeux, IMT doit préparer ses salarié(e)s aux métiers et compétences de demain. Il est indispensable d'anticiper les évolutions technologiques, l'importance croissante de l'IT, du cloud et du big data sur nos métiers, le développement de l'expertise logicielle, de la sécurité et d'accompagner la montée en compétences par des parcours ou cursus de professionnalisation ou des programmes de formation adaptés à ces enjeux.

Sur la période 2014-2016, l'hypothèse d'évolution des ressources internes (avant recrutement) sur IMT est une baisse d'environ 8%.

La stratégie du Service Clients Entreprises (SCE) et de ses filiales est de développer les relais de croissance que sont les services et l'IT. SCE a la volonté d'accélérer cette croissance en développant les activités Services avec la mise en place des structures Orange Cloud for Business et Orange Applications for Business afin d'accompagner les clients dans leur transformation digitale. Ce nouveau développement représente un gisement

d'opportunités professionnelles avec la volonté de favoriser les mobilités internes vers les Services, principalement sur des métiers d'architectes et de chefs de projet clients.

Sur la période 2014-2016, la croissance des emplois liés aux Services compensera partiellement la baisse des emplois liés aux activités traditionnelles « réseaux » et celle liée à l'adaptation de nos frais généraux et commerciaux.

Sur cette période, l'hypothèse de réduction des ressources internes (avant recrutement) de SCE est d'environ 5%. Concernant les filiales Services, les structures démographiques ne génèrent pas d'impact en termes de fins de carrière (retraites et dispositifs TPS). L'hypothèse du taux de départ définitif moyen pour ces filiales services se situe autour de 8 à 9% par an.

Dans ces hypothèses de baisse d'activité, qu'il conviendra de mesurer régulièrement entre les parties, le Groupe a fait le choix d'un remplacement partiel des départs. Dans ce contexte, le besoin de recrutement externe du Groupe en France sera réévalué régulièrement et discuté dans le cadre de rendez vous sur l'emploi dans la continuité de celui du 9 juillet 2014 (cf. annexe 2 : le relevé de décision).

Ces recrutements externes participeront au rééquilibrage de l'emploi entre l'Ile de France et les autres régions tel que précisé en préambule.

Au regard de ces éléments, la mise en œuvre opérationnelle de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le Groupe se caractérise par plusieurs enjeux majeurs.

Tout d'abord l'évolution des compétences est un enjeu pour le Groupe à la fois dans le cadre de la transmission des savoirs, de la transformation des compétences existantes et de l'acquisition de nouvelles, en particulier celles liées au développement du digital. Le plan et les objectifs de formation contribueront au développement des compétences et de la professionnalisation des salarié(e)s.

Ensuite, la « fluidité de l'emploi » constituera également un axe important tant pour l'entreprise que pour les salarié(e)s afin que chacun puisse réaliser un projet professionnel correspondant à ses souhaits et aux besoins du Groupe.

Enfin, un autre enjeu majeur pour le Groupe est de renforcer les compétences managériales afin de donner du sens et d'accompagner le changement.

Article 1.2 : les conséquences en termes d'orientations de la formation à trois ans

Les orientations de la formation professionnelle à 3 ans sont des leviers majeurs du développement des compétences pour répondre aux enjeux actuels et futurs du Groupe tels qu'ils sont décrits dans l'article 1.1.

Nos priorités sont de :

- renforcer les compétences sur les nouvelles technologies, afin de poursuivre en particulier le développement du très haut débit, fixe et mobile ;

- développer les compétences permettant de conquérir de nouveaux marchés et de développer de nouvelles sources de croissance : big data, cloud computing, objets connectés, sécurité liée au business (systèmes, infrastructures, monétique,..) ;
- développer les compétences permettant d'offrir une expérience client différenciante (posture de service) ;
- intégrer dans les actions de formation la digitalisation des relations avec nos clients et partenaires, ainsi que la digitalisation de nos modes de fonctionnement ;
- renforcer les compétences managériales, notamment en matière de conduite du changement et d'organisation du travail, en cohérence avec le contrat social ;
- assurer l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel (nouveaux arrivants, changements de postes) et reconnaître leurs compétences par des dispositifs de certifications et de VAE ;

Parallèlement à ces thèmes de formation, les modalités pédagogiques se diversifient en s'appuyant sur les possibilités offertes par le digital pour mieux répondre aux besoins d'agilité, de fluidité et de personnalisation.

Ainsi, les orientations de la formation professionnelle sont complétées par des dispositifs innovants en matière de développement des compétences et de transmission des savoirs, comme le e-learning, l'utilisation de serious games, la digital academy, des web-TV, des dispositifs de co-développement, des communautés apprenantes. Il conviendra d'évaluer ces dispositifs innovants afin d'en mesurer la pertinence, l'efficacité et la cohérence avec les principes de la formation dans le Groupe.

Les plans de formation restent ambitieux sur les trois années, avec une stabilité du taux d'accès à la formation de l'ordre de 84% et un effort de formation en moyenne sur la période du présent accord de l'ordre de 6% de la masse salariale pour le Groupe en France. L'effort de formation est nécessairement adapté à chaque entité, en adéquation avec leur politique de recrutement externe et leurs spécificités économiques et sociales.

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

La Direction informera et consultera chaque année le Comité Central de l'Unité Economique et Sociale (CCUES) sur les grandes orientations stratégiques du Groupe, au plus tard avant fin avril.

Lorsque cela est pertinent, des scénarios présentant les principales options stratégiques du Groupe intégrant les évolutions technologiques, démographiques et économiques pourront être présentés par la Direction.

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.

Les grandes orientations stratégiques du Groupe seront également présentées en information dans les différents CE concernés ainsi qu'au Comité Groupe France (CGF).

La base de données économiques et sociales est le support de préparation de ces informations et consultation.

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 ;
- le positionnement et les perspectives du Groupe sur ses principales activités (ex. grand public, entreprises, ...)
- le business plan ;
- la politique d'investissements ;
- la politique de sous-traitance ;
- les opérations connues et communicables d'acquisition/cession d'entreprises ;
- la politique en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise ;

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 débattu auprès du Comité de Groupe France, une fois par an au plus tard avant la fin du mois de juillet de l'année en cours, 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 avant la fin du mois de juillet de l'année en cours, 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 sera composé systématiquement d'un bilan et d'une partie prospective (le détail du rapport est présenté en annexe 3). Ces éléments sont réactualisés chaque année selon la même méthodologie.

Le bilan

Le bilan comporte

- une analyse des ressources à fin décembre de l'année de référence (année N0) ;
- une analyse des écarts entre le réalisé de l'année de référence (année N0) et le prévisionnel présenté lors de l'exercice précédent. L'analyse de ces écarts permettra d'explicitier les raisons d'éventuels différentiels et d'avoir un échange sur le sujet.

La législation sociale ainsi que les accords du Groupe Orange définissent plusieurs présentations de rapports liés à l'emploi. Il s'agit du bilan social, du rapport annuel à l'emploi, du rapport conventionnel à l'emploi et de la partie bilan du rapport PEC.

Les parties conviennent que, pour des raisons de cohérence et d'optimisation des échanges, il est recommandé de regrouper la présentation de ces rapports sur une seule séance avec, comme la législation le demande, des points distincts de l'ordre du jour de l'instance compétente.

Les parties rappellent que cette recommandation de regroupement ne doit pas modifier le travail fourni en amont par les différentes commissions pour chacun des dossiers présentés.

La prospective

La partie prospective comporte une analyse qualitative et quantitative des tendances d'évolution des emplois et compétences du Groupe.

L'analyse quantitative prendra en compte les éléments de budget au 31 décembre de l'année en cours (N1), les prévisions d'évolution de l'emploi et des métiers à 3 ans (N2 et N3) ainsi qu'une prospective démographique à 5 ans (N5). Ces informations seront présentées par structure d'activité (le détail des structures d'activité est présenté en annexe 3) et domaine de métier, selon le référentiel métier en vigueur.

Afin de tenir compte de l'évolution des modalités de présentation de ces informations par rapport à la période précédente et faciliter ainsi l'analyse des données dans la durée il est convenu que, la première année de mise en œuvre du présent accord, le réalisé de l'année N-1 sera communiqué exceptionnellement sous ce nouveau format (année N-1 = 2013, année N0 = 2014).

Les prévisions d'évolution de l'emploi et des métiers à 3 ans seront également complétées d'une estimation de la part de la sous traitance dans la Force au Travail Totale (FAT).

Le Groupe reconnaît la nécessité de mettre en place des dispositifs d'accompagnement efficaces en cohérence avec les besoins futurs et les ressources actuelles.

Pour répondre à cet objectif une analyse qualitative portant sur l'évolution des principaux métiers selon les axes ressources / besoins sera présentée afin d'identifier les « métiers/compétences à enjeux quantitatifs critiques » (ceux pour lesquels les ressources seraient supérieures aux besoins) et « les métiers/compétences clé sous représentées » (ceux pour lesquels les ressources seraient inférieures aux besoins).

Pour ces 2 typologies de métiers / compétences, 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 seront présentées sous forme de plans d'actions. 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.

Afin de donner l'information la plus complète possible sur l'évolution des métiers et des compétences les projets de réorganisation ou les évolutions significatives d'activité qui pourraient donner lieu à des modifications importantes de compétences seront également mis en visibilité sans préjudice des prérogatives des Comités d'Etablissement ou des CHSCT concernés. Ces projets pourront faire l'objet de focus spécifiques notamment lorsqu'ils concernent des périmètres sociaux distincts (GPEC de projet).

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.

Par ailleurs, le Groupe s'engage à réunir une fois par an les organisations syndicales représentatives au niveau national en vue d'échanger d'une part sur les évolutions des référentiels métiers, en prenant en compte les évolutions depuis le second semestre 2012, et d'autre part sur les évolutions des métiers en général avec un accent particulier sur les nouveaux métiers.

Le Groupe s'engage également à informer individuellement les salarié(e)s pour qui un changement d'intitulé de leur métier interviendrait.

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* (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 avant la fin du mois de juillet de l'année en cours, pour le périmètre qui les concerne (ensemble des salarié(e)s du Groupe présents sur le périmètre géographique de la Délégation Territoriale 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). Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences » du territoire sera adressé aux représentants des

Organisations Syndicales au Comité à l'Emploi Territorial au plus tard 8 jours avant la date de la réunion.

- fait l'objet d'une présentation pour information/consultation auprès des CE concernés, chaque année au plus tard avant la fin du mois de juillet de l'année en cours, 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 rapports PEC présentés dans les CE des directions Orange intégreront des éléments d'évolution de la sous traitance pour les domaines intervention et service client relevant de leur périmètre.

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.

La Direction s'engage à garantir que 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 activités et des effectifs sur un bassin GPEC, ou sur un site important ;
- un diagnostic régulier de l'activité et des métiers des « petits sites ». On entend par « petits sites » les communes ou agglomérations comptant moins de 30 ETP CDI au 31/12 de l'année N0 (hors métiers des boutiques, techniciens d'interventions). Ce diagnostic ne portera pas sur des situations individuelles ne permettant pas une analyse collective.

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 concerné en lien avec les grandes orientations de la GPEC.

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 Délégation Territoriale Orange, quelle que soit l'entité de rattachement des salarié(e)s. Cette instance conventionnelle doit ainsi être un véritable lieu d'échanges 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 que pour les bassins d'emploi territoriaux de 2 000 salarié(e)s et plus, le Comité à l'Emploi Territorial sera composé de trois représentants par Organisation Syndicale représentative nationalement ou 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 2.1.1 et 2.1.2, 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.

La Direction confirme l'engagement de cette disposition dans le cadre du présent accord comme elle l'a fait dans le précédent et dans son avenant du 17 juillet 2012.

Chapitre 3 - Accompagnement des salarié(e)s

Concernant les thèmes abordés dans ce chapitre 3, en particulier ceux liés aux promotions, aux parcours professionnels et à l'accompagnement des mobilités, le Groupe encourage l'ouverture de concertations au niveau des Etablissements Principaux.

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 salarié(e)s les moyens lui permettant de s'informer, d'être conseillé, d'élaborer et d'être accompagné (par exemple : dans le cadre d'un DIF ou d'un CPF) 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.

Ce projet professionnel repose sur l'un ou plusieurs des souhaits suivants :

- Un changement de métier ;
- Une évolution professionnelle dans son métier ;
- Une évolution personnelle, changement de cadre professionnel géographique, d'équipe, d'entité ... ;
- Une évolution de carrière, de promotion accompagnée d'évolution salariale.

Un projet professionnel interne peut s'envisager au sein d'une Filière Métiers ou entre deux filières métiers. Les parcours professionnels et les passerelles possibles entre métiers sont portés à la connaissance des salarié(e)s, à travers notamment l'outil « mon itinéraire » disponible sous le portail Anoo ou l'accompagnement par un conseiller Orange avenir. Les conditions sont créées pour permettre la mise en œuvre de parcours fondés sur l'expertise, le management ou sur la conduite de projet. Les personnes en situation d'alternance bénéficient des modalités prévues dans l'accord sur l'alternance et les stages du 25 février 2014 à travers son article 1.7.7.

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. Une attention particulière sera portée sur les salariés en mission sur ce point :

- lors des réunions d'équipes, de forums, de réunions d'information ;
- sur l'intranet notamment l'information issue de « mon itinéraire » permettant d'avoir une visibilité sur les parcours professionnels nationaux et locaux) ;

Les salarié(e)s des filiales du Groupe en France devront également avoir accès à cette communication, éventuellement par le biais des responsables des ressources humaines. De plus, ils(elles) sont accompagné(e)s dans leur démarche par leur manager notamment à l'occasion des entretiens individuels et par la filière RH lors des entretiens d'évolution professionnelle qui peuvent donner lieu à des bilans de compétences internes proposés par les conseillers Orange avenir, ou externes à la demande du salarié(e) et après validation de la ligne managériale.

Le Groupe encourage également la mise en place d'échanges entre salarié(e)s sur les parcours professionnels via des plateformes informatiques (Plazza « job avenir »...).

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

Les parties conviennent que les principes définis dans le présent article 3.1.3 pourront être complétés en fonction de l'évolution de la législation en la matière, notamment les parutions des décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle si celles-ci sont postérieures à la date de signature du présent accord.

➤ L'Entretien d'évolution professionnelle

Les parties conviennent, pour éviter toute confusion avec les autres entretiens professionnels chez Orange, que l'appellation « entretien d'évolution professionnelle » correspond à l'entretien professionnel issu de la loi relative à la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014.

A l'occasion de son embauche, le salarié(e) est informé(e) qu'il bénéficiera tous les deux ans d'un entretien qui sera consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle et aux éventuelles mesures d'accompagnement (actions de formation, DIF, CPF ou autres), notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié(e) Il sera réalisé par la filière RH.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au (à la) salarié(e). Il est proposé systématiquement au (à la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie, d'un mandat syndical, d'un mandat politique, d'une mission humanitaire ou tout autre situation de rupture professionnelle.

Tous les six ans, cet entretien professionnel établira de plus un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du (de la) salarié(e) prenant en compte l'ensemble de la carrière du salarié y compris à l'extérieur du Groupe. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du (de la) salarié(e) dans le Groupe.

Cet état des lieux fait l'objet d'une rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et qui permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens d'évolution professionnelle prévus précédemment et d'apprécier s'il a :

- Suivi sur cette période une ou des actions de formation relevant du champ de la formation professionnelle d'une durée cumulative de 60 heures. Le terme « action de formation » est entendu comme étant les formations suivies au titre du plan de formation y compris les DIF. Par ailleurs, les parties conviennent qu'un bilan sera étudié en commission de suivi au terme du présent accord.
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience. Les éléments de certification seront examinés au regard des décrets à venir.
- Bénéficier d'une progression professionnelle : promotion, augmentations individuelles selon les accords salariaux en vigueur hors les mesures collectives.

Si cet état des lieux fait apparaître qu'au cours de ces six dernières années, le (la) salarié(e) n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, son compte personnel de formation sera abondé selon les termes de la Loi (100 heures de formation supplémentaires pour les salarié(e)s à temps plein et 130 heures supplémentaires pour les salarié(e)s à temps partiel). Dans un souci de cohérence, les salarié(e)s fonctionnaires bénéficieront des mêmes mesures d'abondement en heures supplémentaires de formation au titre de leur DIF sur la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). Le (la) salarié(e) pourra, s'il le souhaite, former un recours auprès du DRH de son établissement secondaire.

Conformément à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les salarié(e)s pourront bénéficier du conseil en évolution professionnelle dans le cadre du service public régional d'orientation.

Par ailleurs, il est convenu que les entretiens « cap carrière » et « cap seniors » prévus et réalisés dans le cadre de l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2^{ème} parties de carrières tiendront lieu d'entretien d'évolution professionnelle et incluront les éléments du présent article.

La liste des points devant figurer dans le document « entretien d'évolution professionnelle » figure en annexe.

➤ L'Entretien Individuel

L'entretien individuel est un dialogue formalisé entre chaque salarié(e) du Groupe et son manager où le partage sur les attentes réciproques en matière de développement des compétences, de formation et de perspectives d'évolution est un moment prépondérant. A ce titre, l'échange doit permettre l'identification de 2 à 3 compétences observées et de 2 à 3

compétences à renforcer, pour permettre de construire un plan de développement et de le suivre au fil des entretiens.

Une réflexion sur le projet professionnel est préconisée sur la base du volontariat, à minima une fois par an lors de l'entretien de fin d'année. 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.

Les modalités de l'entretien de suivi pour les jeunes sont précisées dans l'accord intergénérationnel du 27 septembre 2013.

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, dans le cadre des entretiens individuels et ceci conformément à l'accord sur l'emploi des séniors et les mesures en faveur des 2^{ème} parties de carrières du 31 décembre 2012.

Les sociétés du Groupe identifieront par genre les salarié(e)s âgés de 45 ans et plus qui n'ont pas bénéficié de formation depuis trois ans, afin de maintenir un niveau de compétences en lien avec le projet professionnel et les besoins de l'entreprise. Il leur sera proposé une action de formation d'une durée minimale de 35 heures dont l'objet et le contenu seront définis après analyse individuelle des besoins entre le manager, le (la) salarié(e) et le RH.

Article 3.2 - Le développement et la reconnaissance des compétences et des qualifications

En référence à l'article 3 « reconnaissance des compétences et des qualifications acquises par le (la) salarié(e) » du chapitre 1, du titre 1 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les parties conviennent que « la reconnaissance du développement des compétences des salarié(e)s est un levier d'implication dans leur travail. Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et de sécuriser le parcours professionnel de ses salarié(e)s. »

« Les actions de développement des compétences des salarié(e)s, tel que définies à l'article L6321-6 du code du travail et inscrites au plan de formation, en particulier la formation suivie dans le cadre du CPF avec l'accord de l'employeur doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. »

« L'entreprise définie avec le (la) salarié(e) avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévue ».

« Les engagements de l'entreprise portent sur les conditions dans lesquelles le (la) salarié(e) accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification

correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le (la) salarié(e) ».

Les mesures d'accompagnement (formations, promotions,...) s'inscrivent dans une logique de sécurisation et d'évolution du parcours professionnel tout au long de la vie. La formation est un des leviers majeurs du développement des compétences et des qualifications, et de la mise en œuvre de la GPEC.

Les parties conviennent que les principes définis dans le présent article 3.2 pourront être complétés, par le biais d'un avenant, en fonction de l'évolution de la législation en la matière, notamment les parutions des décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle si celles-ci sont postérieures à la date de signature du présent accord.

3.2.1 - Les ambitions pour la formation

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

Les grandes orientations stratégiques du Groupe définies dans l'article 2.1.1 du présent accord et les éléments stratégiques de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont pris en compte dans l'élaboration des priorités pluriannuelles en matière de formation présentées aux IRP dans le cadre des Orientations formation. Ces éléments sont précisés pour l'année N+1 lors de l'élaboration des orientations et des plans de formation annuels de chaque société. Lors de la présentation des plans de formation, une analyse sera faite sur les points suivants :

- catégories de formation (I ou II) ;
- formations accompagnant les recrutements et les mobilités ;
- formations accompagnant le développement professionnel : parcours de professionnalisation, VAE, certification.

Une analyse du réalisé, intégrant une comparaison au plan de formation (actions nouvelles, évolutions et reports), sera présentée lors des bilans semestriels et annuels.

Le Groupe souhaite tendre vers une situation où chaque salarié(e) n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis deux ans se voit proposer systématiquement, après une analyse individuelle des besoins, une formation correspondant à son niveau de qualification et d'expérience.

Afin de mettre en œuvre cette ambition, chaque société du Groupe présentera au moment du bilan annuel de formation, une étude indiquant le nombre de salarié(e)s n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis trois ans et précisant les plans d'actions d'amélioration spécifiques associés.

En complément, chaque société présentera le recensement des salarié(e)s formés et non formés par âge, genre, domaine métier et par niveau CCNT.

Une analyse des situations du nombre de salarié(e)s de 45 ans et plus n'ayant pas progressé d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière et du nombre de salariés âgé de 45 et plus n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans, ainsi que des plans d'action associés, sera présentée aux CE dans les bilans de formation.

Le rapport PEC, définis dans le chapitre 2, intègre les plans de formation issus de l'analyse « besoins / ressources » par structure d'activités. Les plans de formation par société seront présentés annuellement aux IRP 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 en conformité avec les préconisations des différents accords signés avec les organisations syndicales : seniors, intergénérationnel, handicap, télétravail ...

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

- de maintenir un haut niveau de compétences de tous les salarié(e)s, avec un effort de formation important, notamment de l'ordre de 6% de la masse salariale en moyenne sur la période de l'accord pour les entreprises du Groupe en France, comme il est précisé dans l'article 1.2 du présent accord.
- 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 dans leur parcours professionnel ;
- de favoriser et d'encourager les démarches des salarié(e)s fonctionnaires dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) et des salarié(e)s contractuels dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de poursuivre des actions de certification et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), tant individuelles que collectives, afin d'en augmenter le nombre ;
- de prévoir des dispositifs d'abondement du CPF en fonction des certifications demandées par les salarié(e)s

- d'accompagner les parcours qualifiants permettant l'accès à un niveau de qualification supérieur par des cursus de formation adaptés.
- de développer le tutorat
- de développer la formation dispensée par des acteurs internes ; de reconnaître lors des EI des formateurs la charge de travail correspondant à ces activités de formation et d'accompagner l'acquisition des compétences nécessaires à cette activité.
- de favoriser l'innovation pédagogique en utilisant notamment les possibilités offertes par le digital. Les évaluations des formations dispensées selon ces nouvelles modalités pédagogiques permettront de s'assurer de la pertinence de celles-ci et de les réajuster le cas échéant. Le Groupe conduira des tests pour intégrer les outils digitaux dans la dispense des formations et mettra en œuvre les évaluations nécessaires à la mesure de leurs performances.

3.2.2 - 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 et transverses ;
- 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.

Ces parcours de professionnalisation seront proposés par l'entreprise pour les métiers qui sont en forte évolution et qui répondent à des besoins importants pour l'entreprise.

➤ 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, individuelle ou collective, 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 de leur projet professionnel.

Si le (la) salarié(e) souhaite bénéficier d'une dispense d'activité, sous la forme d'un congé de VAE qui pourra être étendu à 40 heures, le projet devra être validé par le manager et le responsable des ressources humaines.

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 afin de développer des compétences stratégiques identifiées dans le cadre de la GPEC. Ces certifications seront présentées dans le cadre des plans et bilans de formation.

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 externes individuelles délivrées par des organismes certificateurs reconnues dans notre secteur d'activité (méthodologies, constructeurs) ;
- certifications professionnelles délivrées par la Fédération de la Formation Professionnelle.

La formation liée à ces certifications proposées par le Groupe sera suivie pendant le temps de travail.

Si la certification visée est inscrite sur une liste d'éligibilité du CPF, le (la) salarié(e) (ACO) pourra être amené à mobiliser, pendant le temps de travail, des heures acquises au titre de son CPF (ou de son reliquat d'heures acquises au titre du DIF dans la période de transition). Par souci d'équité, ce principe sera transposé aux fonctionnaires avec l'utilisation de leurs droits au DIF.

➤ Favoriser l'accès au DIF et au CPF

Le (la) salarié(e) pourra utiliser tout ou partie de ses heures acquises au titre du CPF (ou du DIF pour les AFO) pendant son temps de travail dans les cas suivants:

- Demande du (de la) salarié(e) dans le cadre d'un abondement correctif (pénalité)
- Formation figurant dans un accord de Branche
- Formation figurant dans un accord d'Entreprise

Formation permettant au (à la) salarié(e) d'acquérir le socle commun de compétences et de connaissance
Accompagnement de la préparation à la VAE

Dans les autres cas, la demande de formation sur le temps de travail à l'initiative du (de la) salarié(e) sera examinée avec le manager et le RH : lorsque le projet est partagé avec l'entreprise, le (la) salarié(e) pourra être autorisé à utiliser en tout ou partie ses heures acquises au titre du CPF ou du DIF pendant son temps de travail. De plus, si ce projet permet l'obtention d'un certificat, diplôme ou titre liés à des métiers stratégiques identifiés dans l'analyse GPEC, l'entreprise participera au financement en complétant par un abondement, jusqu'à hauteur de la totalité des heures, celles prises par le (la) salarié(e) au titre du CPF.

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 ». Une adaptation sera proposée pour les salarié(e)s contractuels en cohérence avec les listes d'éligibilité du CPF.

Au-delà des cas exposés ci-dessus, 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 (la) salarié(e), en tout ou partie pendant le temps de travail.

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

Les actions de formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences et certaines actions, comme les certifications, les VAE, peuvent concourir à la reconnaissance des qualifications. Dans ce cadre, les conditions de reconnaissance des compétences et les critères d'appréciation pour son obtention sont formalisés avant le début des actions de formation et connues du (de la) salarié(e), du RH et du manager.

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

- l'octroi de primes à l'issue d'un parcours de professionnalisation ;
- une promotion au travers des deux dispositifs « promotion par reconnaissance des compétences (PRC) » ainsi que le dispositif « parcours qualifiant » ;
- une augmentation de salaire au travers des mesures GPEC inscrites dans la politique salariale.

En outre, dans le cadre de cet accord, le Groupe s'engage à ouvrir, au premier semestre 2015, une négociation spécifique sur la reconnaissance des qualifications acquises par les salarié(e)s en lien avec les compétences attendues par l'entreprise, en particulier la polyvalence.

➤ mise en valeur des compétences détenues

En complément de l'entretien d'évolution professionnelle décrit précédemment et à l'appui d'un bilan de compétences interne si le (la) salarié(e) le souhaite, le Groupe s'engage à mettre à disposition des salarié(e)s, des moyens permettant à chacun, à leur initiative, de faire connaître ses compétences et acquis professionnels.

En particulier, une des actions, présentées en CNHSCT le 29 avril 2014 dans le cadre de la mission confiée à Jean François Colin sur la prévention des situations à risque, prévoit une attention particulière et un examen renforcé des dispositions relatives aux populations en prêt de compétences, en transition de carrière ou en mission temporaire.

Dans l'entretien individuel : tout au long de l'année, le (la) salarié(e) a la possibilité et est encouragé à indiquer dans sa préparation de l'EI, l'ensemble des éléments qui concourent à une augmentation de ses compétences. Le Groupe mettra à disposition des salarié(e)s des outils visant à tracer les acquis de la formation et le développement de leurs compétences.

Les salarié(e)s sont aussi invités à enrichir leur profil sur l'annuaire du Groupe ainsi que sur leur profil Piazza.

Le Groupe s'attachera à tester en expérimentation des outils 2.0 permettant aux salarié(e)s, sur la base du volontariat, de mettre en avant leurs expériences ou compétences distinctives sur des sujets spécifiques.

➤ Reconnaissance des parcours de professionnalisation

Le Groupe rappelle que l'engagement dans un parcours de professionnalisation nécessite de connaître à priori le poste cible et d'y accéder à la fin du parcours.

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, suite à un échec du parcours, 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.

➤ 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. Il est à noter que le CPF peut favoriser cette progression.

Lors des entretiens d'évolution professionnelle tous les six ans, un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié permettra de s'assurer qu'il a bénéficié au cours de la période de l'accompagnement attendu et de lancer le cas échéant des actions de formation permettant de faciliter son évolution 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 au cours de leur carrière seront étudiés afin de les aider dans leur évolution professionnelle.

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

Le texte ci-après reprend les éléments contenus dans l'accord intergénérationnel du 27 septembre 2013 pour les parties « transmission des savoirs » et dans l'accord sur l'alternance et les stages du 25 février 2014 pour la partie traitant du tutorat.

Le Groupe poursuit la promotion d'une véritable culture de transmission des savoirs au sein du Groupe en favorisant les coopérations intergénérationnelles et les échanges entre salarié(e)s. Compte tenu de la pyramide des âges, l'identification des compétences et des savoirs à transmettre 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.

➤ Une démarche formalisée de transmission

Dans le cadre de l'accord intergénérationnel du 27 septembre 2013, le Groupe a souhaité construire un parcours de transmission comprenant trois phases qui s'enchaînent de manière fluide, en portant dans les différentes phases une attention particulière aux compétences détenues par des salarié(e)s, susceptibles de quitter le Groupe à une échéance proche.

- l'entretien de bilan de poste :

Il a 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 identifie les compétences clés détenues par le (la) collaborateur (trice) (notamment celles qu'il a acquises en situation de travail au cours de

son expérience terrain). Il 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.

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).

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

- 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 a 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 sur un document par le manager qui peut être complété par d'autres supports : photos ou vidéos par exemple.

Elle est également transmise au DRH de l'entité.

- 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 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 et des savoirs. Le (la) collaborateur (trice) a ensuite un rôle de personne ressource qui peut être sollicitée avant son départ.

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 salarié(e)s qui sont sur le point de partir de l'entreprise et dont les compétences et les savoirs ont été identifiés et formalisés au préalable.

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.

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 séniors 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. Une formation à la pédagogie de la transmission est proposée aux salarié(e)s 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).

➤ La transmission au travers du tutorat

Le tutorat est l'une des formes de transmission et d'accompagnement basée sur le volontariat.

Par son accord du 25 février 2014, le Groupe s'est engagé à accompagner le passage à une activité tutorale, à valoriser et reconnaître ceux qui l'exercent ainsi qu'à compléter leur formation.

Pour ce faire les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire à cette mission qui comprend les échanges avec les organismes de formation.

Les activités de tutorat doivent figurer dans les objectifs de l'intéressé et sont pris en compte dans l'appréciation managériale. Elles sont valorisées par l'utilisation des leviers de la politique de rétribution du Groupe.

Par ailleurs, un dispositif de certification est mis en place en partenariat avec un organisme externe reconnu dans le domaine du tutorat permettant aux tuteurs qui le souhaitent de faire valider leurs compétences de tuteur.

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 souhaite offrir à l'ensemble de ses salarié(e)s, y compris les salarié(e)s des filiales en France, des opportunités pour leur permettre de construire des parcours professionnels motivants et dynamiques, y compris à l'international. Le Groupe affirme sa volonté de développer les outils digitaux au profit de l'accompagnement des projets professionnels internes.

Pour anticiper au mieux les évolutions des métiers et des compétences, Orange s'engage à accompagner la construction des projets professionnels de chacun. En particulier, le Groupe s'engage à accompagner de façon spécifique les salariés en mission avec un objectif d'identification des compétences et de valorisation des acquis dans l'exercice de la mission. Cet accompagnement est placé sous la responsabilité du manager avec le soutien de la filière RH dont les Orange avenirs.

Un projet professionnel peut être soit un souhait d'évoluer en expertise au sein de sa filière soit de changer de métier en devenant par exemple manager ou bien en changeant de filière métier (passage du commercial au technique par ex) soit de changer de région. Le projet professionnel peut s'accompagner d'une promotion. Les compétences requises dans le

cadre d'un projet professionnel tiennent compte de la nature du projet, notamment selon la filière choisie en expertise ou en management.

Afin de faciliter sa réflexion, chaque salarié(e) envisageant une mobilité sera assisté(e) à sa demande dans sa recherche par un conseiller Orange avenir de son périmètre géographique. La mission des conseillers Orange avenir est d'accompagner chaque salarié(e) dans sa démarche d'évolution vers un nouveau poste de la définition jusqu'à la concrétisation.

Les parties conviennent que le présent accord ne saurait remettre en cause les clauses des accords en vigueur précédemment signés et portant sur les conditions de mobilité '(Accord sur les principes fondamentaux : perspective-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité du 5 mars 2010, accord sur l'emploi des séniors et les mesures en faveur des 2° parties de carrières du 31 décembre 2012, ...)

Concernant les mesures financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative du salarié, le Groupe applique sur le périmètre de l'UES Orange la décision N°5 du 29 avril 2011 (cf. annexe 9). Dans cette logique, il recommande aux sociétés hors du périmètre de l'UES Orange la mise en œuvre de dispositifs visant à favoriser les mobilités internes, le cas échéant faisant l'objet d'ouvertures potentielles de concertations ou de négociations locales.

Par ailleurs, le Groupe s'engage à réévaluer les montants des mesures exprimées en euros de la décision N°5 du 29 avril 2011.

Les principes d'évolution professionnelle, de mobilité, de promotion, sont clairement partagés.

3.3.1 Les règles d'information et de candidature à une mobilité

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 professionnelle :

- tous les postes vacants sont publiés sur jobs map
- les conditions d'accès aux postes vacants sont précisées dans les appels à candidature (niveau CCNT du poste à pourvoir et niveau CCNT requis des candidats) ;
- les appels à candidature dans jobs map peuvent être ouverts sur le niveau CCNT requis soit directement soit via un parcours qualifiant (décrit au 3.3.2.3) permettant à un (une) salarié(e) n'ayant pas le niveau de bande requis d'accéder à ce niveau et d'obtenir sa promotion sur ce poste cible s'il répond aux attendus du parcours.
- tout candidat ayant postulé sur un poste et n'ayant pas été retenu se verra expliquer les raisons du refus et recevra systématiquement une réponse écrite à sa candidature. Le (la) salarié(e) dispose d'une possibilité de recours auprès du RH ou auprès d'un pair du N+1 comme le prévoit l'article 1.4 de l'accord sur les principes

fondamentaux : perspective-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité du 5 mars 2010.

- Les salarié(e)s pourront accéder sur anoo à l'ensemble des informations sur les parcours de professionnalisation proposés pour évoluer vers un autre poste et sur les modalités d'accompagnement, notamment le versement de la prime. Ces parcours ne sont pas accompagnés systématiquement d'une promotion.
- Ils (elles) pourront accéder sur anoo aux modalités qui accompagnent la mobilité géographique et/ou fonctionnelle (cf. décision n° 5 du 29 avril 2011 pour les salarié(e)s de l'UES Orange où celles existantes dans les filiales).

3.3.2 : la promotion

Le Groupe rappelle l'importance de la valeur d'équité pour l'ensemble des salarié(e)s dans le domaine de la promotion. Il précise également que les plans de promotion sont déclinés localement après information des organisations syndicales des entités concernées.

Un (une) salarié(e) est promu(e) soit directement soit à l'issue d'un parcours qualifiant.

3.3.2.1 : les principes de 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) à l'exercice de ses nouvelles responsabilités dans les meilleures conditions.

La politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications, du potentiel et s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination. Par ailleurs, le Groupe s'engage à une nécessaire cohérence entre la détection des potentiels de promotion et les budgets prévisionnels définis dans les accords salariaux.

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 son potentiel à prendre en charge de plus grandes responsabilités et non l'application d'une règle systématique de mobilité

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).

La négociation annuelle des accords salariaux détermine le budget consacré aux promotions.

3.3.2.2 : les modalités de la promotion directe

Le manager peut proposer une promotion au salarié en accord avec la filière RH. Les postes ouverts à promotion sont publiés par les DRH des entités sur les sites des Orange avenir. Toute promotion doit être validée lors d'un entretien avec un jury dans lequel sont présents au moins un membre de la filière RH et ou un manager, appartenant à une autre entité que celle du salarié. Les salariés ont la possibilité de préparer leurs entretiens de promotion avec leur conseiller Orange avenir.

Pour les ACO une promotion induit systématiquement un changement de bande CCNT.

Pour les AFO des promotions intra bandes peuvent reconnaître des compétences exercées sur le poste sans changement de niveau de bande.

Les fonctionnaires qui ont conservé leur grade de reclassement peuvent choisir de bénéficier de leur promotion sur un grade de reclassement ou un grade de reclassification.

Les salariés ont la possibilité de préparer leurs entretiens de promotion avec leur conseiller Orange avenir.

La promotion est immédiate dès la prise du nouveau poste sur place ou dans une autre entité, et dès la décision de promotion s'il s'agit d'une reconnaissance de compétences sur le poste.

3.3.2.3 : les modalités de promotion suite à un parcours qualifiant

Dans le cadre d'un appel à candidature, 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, appelé parcours qualifiant, 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 – Les modalités d'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 et leur ancienneté au sein du groupe d'emplois de la CCNT, ou par assimilation pour les autres conventions collectives, sont intégralement reprises.

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.

Les mesures Emploi et Compétences, dont les critères sont définis dans l'article 7 de l'accord salarial 2014 seront plus particulièrement utilisées pour favoriser les mobilités internes dans le cadre des budgets négociés annuellement

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). En ce qui concerne les JTL (ou RTT), les salariés devront les avoir pris avant la mobilité dans la nouvelle entreprise.

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. Si la société prenante ne dispose pas d'un tel dispositif, le salarié bénéficiera du versement d'une indemnité compensatrice égale aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales.

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 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 texte ci-dessous est la reprise de l'article 5.3 de l'accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2° parties de carrières du 31 décembre 2012.

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 d'Orange en relation avec l'évolution dans la grille de classification de la convention collective intervenue pendant la période de détachement.

Pour les fonctionnaires en détachement interne ou pour les fonctionnaires détachés au sein d'une filiale couverte par la CCNT, la traduction de l'évolution du parcours professionnel dans les grades Orange est effectuée à la même date que le changement de niveau CCNT. Pour prendre en compte l'évolution professionnelle à l'intérieur d'une bande CCNT pouvant se traduire par une progression de grade dans la fonction publique, les critères caractéristiques du poste occupé en filiale ou en interne (complexité, autonomie, impact des décisions, relations, connaissances) ainsi que le niveau de rémunération sont des éléments d'aide au bon positionnement dans le grade Orange. Ce point sera examiné au cours de l'entretien individuel annuel ou semestriel.

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

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

Le maintien de la rémunération de base nette est garanti au retour de détachement (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 Salarial Orange calculé de telle sorte que le maintien de la rémunération de base nette perçue à la fin du détachement soit garanti.

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

Par ailleurs, le Groupe s'engage à réaliser en 2015 un travail de communication sur les règles permettant de donner de la visibilité aux salariés sur leur positionnement en cas de mobilité maison mère / filiales ou de mobilité entre filiales n'ayant pas la même convention collective.

3.3.4 - 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 définies 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.

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

- accompagner le (la) salarié(e) dans le conseil 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

Le Groupe veille, dans sa politique globale d'emploi, à offrir des perspectives d'emploi pérennes au sein de l'entreprise à des salarié(e)s déjà présents dans l'entreprise et à offrir des opportunités d'insertion dans le monde de l'entreprise à des jeunes et des demandeurs d'emploi.

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

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 de l'accord intergénérationnel du 27 septembre 2013 pour faciliter son intégration et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de 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.

3.5.2 - Alternance et stages

Le Groupe s'engage à poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. Il considère le vivier d'alternants comme une source majeure pour le recrutement externe.

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 {sur la période du présent accord ou jusqu'au 31 décembre 2015} à :

- maintenir chaque année au sein de ses équipes 5 000 alternants (hors plan spécifique THD) ;
- accueillir au moins 2 500 stagiaires chaque année ; les garanties et droits des stagiaires et alternants sont définis par la loi complétée par l'accord Orange sur l'alternance et les stages du 25 février 2014 ;
- rechercher parmi ces alternants des candidats potentiels pour de futurs recrutements et leur accorder une priorité de recrutement à compétences égales.

Article 3.6 - La politique diversité

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le Groupe s'engage à poursuivre sa politique de diversité et de mixité, notamment en matière de recrutement, de formation et d'évolution professionnelle.

Ainsi Orange, à travers le présent accord, affirme à nouveau cet engagement en faveur de la diversité dans tous ses aspects et, en particulier les diversités culturelles, ethniques et sociales au sein de son organisation.

Cet engagement est inscrit dans la Charte de la Diversité dans l'Entreprise du 16 novembre 2004, dont Orange est un des premiers signataires, ainsi que dans le document du 17 décembre 2012 qui précise les principes de déploiement de la politique de diversité du Groupe.

La politique Diversité d'Orange en France adresse en particulier trois thématiques :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers quatre dimensions : égalité salariale, accès des femmes aux responsabilités, représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers, articulation vie privée – vie professionnelle (cf. accord salarial Orange SA 2014 dans son article 9 sur les dispositions en faveur de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes et l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'orange S.A. du 9 juillet 2014).
- l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il s'agit, en permanence, de trouver des solutions d'aménagement du poste de travail (mobiliers, accès aux applicatifs ...) d'adaptation de la situation de travail (interprétariat en langue des signes française, solutions de télé-activité et de télétravail ...) et de fournir des aides personnelles de type prothèses auditives, lunettes, fauteuil roulant etc. aux salariés qui le nécessitent (cf. Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap Période 2014-2016 du 24 janvier 2014).
- l'égalité des chances ; Il s'agit notamment de fournir à des jeunes issus de milieux modestes l'opportunité de connaître et de rejoindre le monde de l'entreprise à travers

les partenariats « passeport avenir », « nos quartiers ont des talents » ou « capital filles ».

En conséquence, pour le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'Orange S.A., le Groupe s'engage à :

- une progression du taux de féminisation global des bandes Dbis à G de 1,5 point ;
- une progression, a minima, de 2 points sur chacune des bandes D et Dbis ;
- une progression, a minima, de 1 point sur chacune des bandes E et F ;
- une progression du taux de féminisation de la bande G qui doit se rapprocher de celle des autres bandes ;
- tendre vers un taux de féminisation des recrutements en CDI au moins égal au taux de féminisation de l'entreprise ;
- maintenir un taux de féminisation des recrutements supérieur ou égal au taux de féminisation des candidatures ;
- obtenir un taux de féminisation des recrutements supérieur aux taux de féminisation constatés en sortie des principales filières de formations ;
- atteindre l'objectif de féminisation de ses instances dirigeantes à hauteur de 35% minimum ;
- par établissement principal, le taux de représentation des femmes dans les promotions inter et intra-bandes et par domaine métiers devra être supérieur ou égal au taux de féminisation de l'effectif source considéré. Pour les passages de F à G, le taux est apprécié globalement au niveau national.

Au-delà de ces thématiques phare, Orange s'engage dans la lutte contre toutes les formes de discriminations et pour la valorisation de toutes les diversités comme d'un facteur tout à la fois d'équité et d'amélioration du fonctionnement de l'entreprise.

Les engagements diversité du Groupe sont intégrés dans ses principaux textes en particulier le Contrat Social en France, et les parties conviennent que les questions de diversité constituent un élément important du dialogue social.

Chapitre 4 : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail et l'information des entreprises sous traitantes

Article 4.1 : Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages

Les parties conviennent que le CCUES et le Comité Groupe France (CGF) seront informés chaque année au plus tard au cours du dernier trimestre des prévisions pour l'année suivante concernant :

- la répartition entre les différents types de contrat de travail (CDI/CDD),
- le nombre de salarié(e)s à temps partiel,
- le nombre de stagiaires et d'alternants

(Pour mémoire, le rapport PEC, défini dans le présent accord, inclut la Force au Travail (FAT) totale).

Le Groupe indiquera à cette occasion les moyens mis en œuvre pour offrir des perspectives d'emploi pérennes à des salarié(e)s déjà présents dans l'entreprise conformément à sa politique globale de l'emploi (article 3.5).

Article 4.2 : L'information des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences

Le Groupe mettra en œuvre les moyens nécessaires chaque année pour informer les entreprises sous-traitantes au plus tard avant la fin du mois de septembre sur ses grandes orientations stratégiques à 3 ans pouvant avoir un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Les organisations syndicales représentatives d'Orange au niveau national auront connaissance des informations communiquées.

Ces informations porteront notamment sur :

- l'environnement de marché (contexte économique, réglementaire, concurrentiel, évolutions du marché et des technologies),
 - les priorités stratégiques et la politique de l'emploi et des compétences du Groupe.
- Elles seront communiquées aux entreprises sous-traitantes pour le domaine d'activité les concernant.

La Direction rappelle qu'en déclinaison de sa politique d'achat responsable, Orange exige de ses fournisseurs et sous-traitants de :

- garantir les droits fondamentaux humains et la diversité,
- veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- promouvoir des relations et conditions de travail équilibrées et satisfaisantes.

Chapitre 5 : 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 an. 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.

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

6.1 - Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau 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 1 septembre 2014 et prendra fin à la date du 1 septembre 2017, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

6.3 - Les modalités de révision

Le présent accord est soumis au droit français et pourra faire l'objet d'une adaptation pour prendre en compte les éventuelles évolutions législatives.

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail,

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 9 septembre 2014

La Direction, pour le Groupe France Télécom

Ludovic Guilcher
Directeur adjoint en charge
des politiques RH Groupe



Les organisations syndicales

Pour la CFDT 	Pour la CFE-CGC V. DANNEELI	Pour la CFTC
Pour la CGT	Pour FO	Pour SUD

^ sous réserve d'augmentation significative des mesures d'accompagnement à la mobilité dans la prochaine décision unilatérale, décision motivée pour le reste des syndicats de négocier cette partie, à l'exception de la CFE-CGC qui a néanmoins demandé à la Direction du Groupe un effort véritable sur le sujet. La CFE-CGC réclame l'ouverture rapide dans les filiales de négociations sur ces mesures et rappelle à cette occasion que la mobilité forcée est interdite dans tout le Groupe."

V. DANNEELI par CFE-CGC

Annexe 1 – Liste des filiales du Groupe Orange (France)

Nom de la Société

Almerys sas
Altenor
Orange Cyberdéfense
Dailymotion
EGT S.A.
Equant France
FCR
FIME (ex Silicomp Management)
Orange Lease
Orange SA
Francetel
Orange Marine
Générale de Téléphone SA
Globecast France
Globecast Reportages
Inoven
Neocles Corporate
Netia
Network Related Services (ex Groupe Silicomp)
Nordnet
Obiane (ex Silicomp Réseaux)
OCS SNC (ex Orange Cinéma Series)
Orange Applications for Business
Orange Caraïbe
Orange Consulting
Orange Cloud for Business
Orange Prestations TV
Orange Promotions
Orange Réunion
Orange Studio (ex RAPP 27)
Simec
SOFRECOM
Soft At Home
SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
Telefact
Viaccess
w-HA

Annexe 2 : Relevé de décision suite à la rencontre sur l'emploi avec les organisations syndicales le 9 juillet 2014



relevé de décision

objet Rencontre sur l'emploi avec les organisations syndicales le 9 juillet 2014

prise d'effet 10 juillet 2014

liste de diffusion Comex, Codir RH élargi France

date 10 juillet 2014

Stéphane Richard et Bruno Mettling ont rencontré les représentants des organisations syndicales le 9 juillet 2014 au sujet de l'emploi en France.

A l'issue de cette réunion, les décisions suivantes ont été prises par l'entreprise :

1. S'agissant du volume de recrutements dans les métiers des réseaux, une proposition d'accélération des recrutements en CDI sera transmise dans les meilleurs délais afin d'anticiper et de concentrer les recrutements en 2014 et 2015 pour pouvoir favoriser le transfert de compétences. Il est d'ores et déjà prévu un doublement des recrutements sur le domaine des réseaux en 2014 (vs 2013) et un triplement en 2015 et 2016 (vs 2013).
2. Le volume des recrutements d'Orange France s'établira à 900 en 2014, 1 400 en 2015 et 1 400 en 2016, soit un doublement des recrutements en 2015 et 2016 par rapport à 2013. La part des recrutements d'Orange France représentera 75% du total des recrutements en 2016 (à comparer à 58% en 2013).
3. S'agissant du volume de recrutement global en France, celui-ci s'établira à 1 400 en 2014, 1900 en 2015, 1900 en 2016, soit une augmentation de 18% en 2014 vs 2013, de 54% en 2015 et 2016 vs. 2013.
4. L'entreprise veillera à équilibrer les recrutements entre le 1^{er} et le 2nd semestre de chaque année.
5. 95% des recrutements s'effectueront sur les fonctions opérationnelles.
6. L'entreprise s'engage à compléter les indicateurs d'activité déjà transmis par des indicateurs de suivi de la charge de travail par collaborateur.
7. Une nouvelle réunion sur l'emploi aura lieu dans cette configuration en décembre 2014 pour tirer les conclusions de l'évolution de l'emploi et des activités.

8. L'entreprise s'engage à maintenir globalement sur la période 2014-2016 le taux moyen de recours à la sous-traitance ; avec une activité en baisse, le volume de recours à la sous-traitance va diminuer.
9. L'entreprise s'engage à faire un point sur l'évolution de la mobilité des cadres et à prendre les mesures nécessaires en cas de persistance des difficultés observées en 2013.


Stéphane Richard

Annexe 3 – Périmètres d'analyse et outils

Les parties rappellent les définitions précises des périmètres d'analyse pour la mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du Groupe.

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. 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 « <i>Bassins de vie</i> » 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.

➤ Le référentiel métier et le dictionnaire des compétences

Depuis 2012, le Groupe s'est doté du référentiel « Group and Job Role » construit sur deux niveaux :

- 170 métiers groupe (ou Group Job Role) offrant des définitions génériques communes au Groupe, et permettant une cartographie simplifiée de l'ensemble des métiers et un langage commun.

- des métiers locaux (ou Local Job Role) permettant à la France d'adapter ses métiers en fonction de ses propres besoins dans les activités RH tels que les recrutements, la formation, les parcours professionnels, ...

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 notamment à travers l'outil « mon itinéraire » pour les salarié(e)s y ayant accès.

➤ Les réunions d'informations

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

Annexe 4 - 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 et les Délégations Territoriales, 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 salarié(e)s par structure d'activités et par domaine métier en un nombre suffisant afin de permettre une analyse opératoire mais également d'empêcher l'identification des personnes (de l'ordre de 30). 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 2014)
- **N1** = Année budgétaire en cours (ex : décembre 2015)
- **N2** = Année intermédiaire de la vision prospective à 3 ans (ex : décembre 2016)
- **N3** = Année cible de la vision prospective à 3 ans (ex : décembre 2017)
- **N5** = Année cible de la modélisation des départs en retraite (ex : décembre 2019)

L'indicateur effectif retenu pour le volet prospectif du rapport PEC est l'ETPCDI (effectif temps plein) : Chaque salarié(e) est comptabilisé en équivalent temps plein, en fonction de son taux d'utilisation au dernier jour du mois, tel qu'il figure dans son dossier au moment du traitement de la paie : la durée mensuelle rapportée à la durée d'utilisation normale (pour les salarié(e)s à temps partiel : 0,9 pour 90%, 0,8 pour 80%, 0,7 pour 70%,...)

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

- Bilan de l'année de référence N0 **par structure d'activité et par domaine de métier**
 - L'évolution des CDI/CDD/Effectifs actifs /EFFTP année N0 vs N-1
 - L'équation emploi des CDI année N0
 - cartographie des recrutements externes sur le bassin d'emploi national (année N0)
 - cartographie des départs en retraite sur le bassin d'emploi national (année N0)

- cartographie des autres départs sur le bassin d'emploi national (année N0)
- **La composition de l'effectif interne (ETPCDI) de l'année de référence**
 - effectifs ETPCDI
 - taux d'utilisation
 - âge moyen
 - structure démographique (< 30 ans, de 30 à 44 ans, de 45 à 49 ans et > à 50 ans)
 - taux de féminisation
 - la répartition par niveau CCNT
 - la répartition province – Ile de France
- **Une pyramide des âges par genre**
- **L'analyse de la force au travail globale de l'année N0 avec évolution année N-1**
 - ETP internes
 - ETP externes
 - Intérim
 - Sous-traitance
- **Analyse des écarts des données quantitatives entre réalisé et prévisions budgétaires** (N1 de la prospective GPEC précédente) par structure d'activités et par domaine de métier ainsi que pour la répartition géographique des effectifs sur le bassin d'emploi national
- **Analyse des écarts des données qualitatives** par structures d'activités et par domaine de métier
 - **Pour les plans d'actions de l'année N0 établir le bilan de l'année**
 - Identifier le réalisé par rapport à l'écart besoins/ressources
 - Identifier les leviers mobilisés en réalisé et le comparer aux leviers identifiés lors de l'exercice GPEC
 - Expliquer les écarts entre le réalisé et le prospectif donné

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

- **Une analyse qualitative et quantitative de la vision prospective** sur le bassin d'emploi national (année N3) **par structure d'activité** et par **domaine métier**
 1. **Tendances d'évolution quantitative** sur le bassin d'emploi national avec une modélisation de l'impact démographique, retraites et TPS sur les années N0, N1, N2, N3 N4 et N5

2. **Tendances d'évolution quantitative** sur le bassin d'emploi national (année N3 versus N0) avec des cartographies de perspectives d'évolution des effectifs ETPCDI qui comporteront

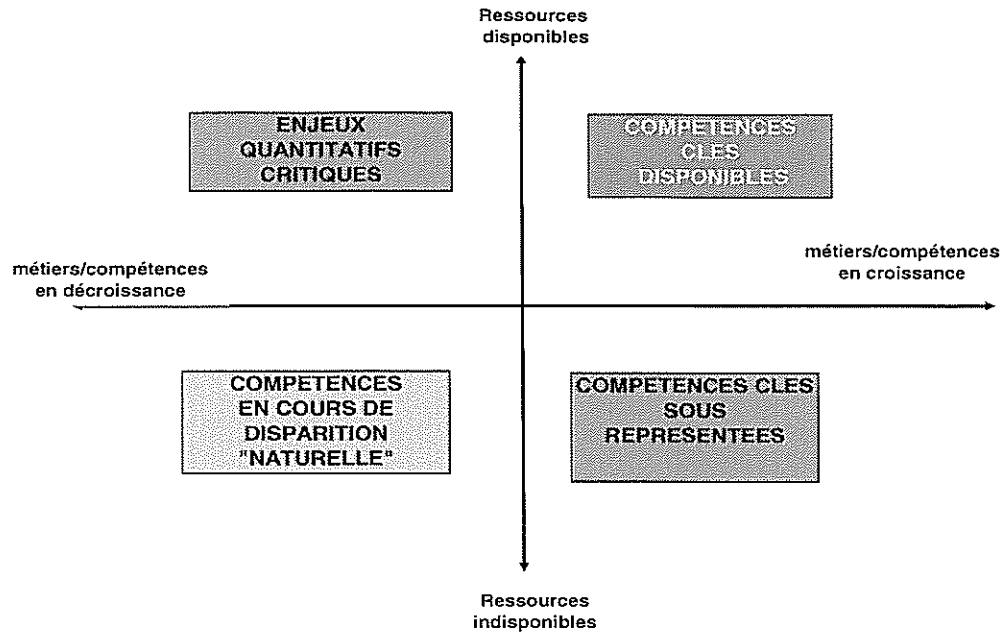
- **En réalisé, l'année de référence N0.** Exceptionnellement la première année de présentation de l'accord, le réalisé de l'année N-1 sera présent (soit en réalisé les années 2013 et 2014)
- **Le point de passage N1**
- **L'estimation des départs** de la période considérée (cumulé année N1 – N3) c'est-à-dire la prise en compte des départs en retraites d'une part et d'autre part les autres départs (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles,...)
- **L'estimation des ressources** de la période considérée (N3) c'est-à-dire le solde des ressources après prise en compte des départs
- **L'estimation des besoins** de la période considérée (à N3)
- **L'estimation de l'écart besoins versus ressources** de la période considérée

A part le réalisé, chaque estimation sera exprimée avec des fourchettes minimum et maximum.

3. **Tendances d'évolution qualitative** sur le bassin d'emploi national avec une **analyse des écarts besoins/ressources (ETPCDI) à N3** permettant de

3. à cartographier les enjeux de compétences et de déterminer les métiers/compétences clés :

- en lien direct avec les orientations stratégiques et nécessaires au développement du Groupe
- dont les ressources diminuent plus vite que les besoins de l'entreprise
- dont les ressources diminuent moins vite que les besoins de l'entreprise



3. b déterminer les plans d'actions pour les métiers/compétences clés identifiés (cf.3a) en identifiant/estimant :

- l'ordre de grandeur de l'écart besoins/ressources
- les leviers mobilisés : recrutements externes, mobilités internes, formation, parcours de professionnalisations, coaching, départs retraites,....
- les plans d'actions à mettre en œuvre
- les dates de mises en œuvre

3. c donner la meilleure visibilité possible sur des projets de réorganisation qui pourraient donner lieu à des modifications importantes de compétences. Ces projets de réorganisation pourront faire l'objet de focus spécifiques notamment lorsqu'ils concernent des périmètres sociaux distincts.

4. Tendances d'évolution quantitative sur le bassin d'emploi national uniquement (année N3 versus N0) avec une cartographie de perspectives d'évolution de la force au travail globale qui comportera d'une part la force au travail interne tel que décliné ci-dessus et la force au travail externe comprenant la sous-traitance et l'intérim qui comportera

- **En réalisé, l'année de référence N0.** Exceptionnellement la première année de présentation de l'accord, le réalisé de l'année N-1 sera présent (soit en réalisé les années 2013 et 2014)
- **L'estimation des besoins à 3 ans**

Les estimations mises en visibilité seront exprimées en pourcentage.

Comme il est indiqué dans l'article 2.2.2 du présent accord, les éléments d'évolution de la sous traitance pour les domaines de l'intervention et du service client seront présentés aux CE des directions Orange selon leur périmètre.

Structures d'activités

Orange France

Orange France : Directions Orange

DO / Distribution Grand Public : AD

DO / Relation Client Grand Public : AVSC, UAT, SCO, CCOR, CC, CCOS

Ventes et Service Entreprises : AE, CCE, CSE

Ventes et Service Entreprises AG Pro/PME

DO / Intervention : UI

DO / Autres : Etat Major DO, Mayotte, UC Corse, UFR, Orange Réunion, Orange Caraïbes, SPM,...

Orange France : hors Directions Orange

DTSI / Construction réseaux et services : UPR, DRIS

DTSI / Exploitation infrastructures : DEI

DTSI / Exploitation du SI : DESI

DTSI / Exploitation Réseaux et Services : DERX, DEPFS, DECI, DES

DTSI / Soutien aux utilisateurs du SI : DISU, USEI

DTSI / Etat Major : DEMD, La Fibre, EM DEX, DOE, Intervention, ING ET GOUV INFRAS ET OUTILS IT, projet sce assistance

DTSI / DSIF : DSIF, UEFE

OF / Etat Major : Etat Major DRCGP, DCGP, DEF, DSG, DCG, DRH, DCOF, Marketing,...

OF / Filiales : Générale de téléphone, Nordnet, W-ha, Orange Promotions, ...

Orange Business Services (OBS)

SCE / Ventes grands clients : DGC

SCE / Production, opérations et service clients grands clients : CS&O, DSGC

SCE / Marketing et avant vente : DIS, GCS

SCE / Transverses : DRH, Com interne, externe, Controlling, LoB Entreprises, Etat major...

NRS : ALSY, Data & Mobiles international, FIME, IT & Labs, Multimédia Business Services, Néoclès, NRS, Obiane, Orange Consulting, Telefact

Equant

OBS / Autres : Almerys, Altenor, Orange Cyberdéfense, EGT, Inoven, Netia, Orange Cloud for business, Globecast

Innovation, Marketing et Technologie (IMT)

IMT / Innovation Technologique et Réseaux : OLPS, DSIG, OLN, IBNF, SoftAtHome, Orange Marine, Simec

IMT / Marketing, Ventes et Expérience client : TC, OV, QEV, MCC, OCP, LoB C, IC, P&C, Viaccess, Orange TV [OCS; OPTV], dailymotion,...

IMT / Directions Transverses : OLR, TPO, DCG, COM, DRH, DEP, EMTS

Fonctions Support

FS / Ressources Humaines et Communication : DRHG hors DSP, Communication

FS / Services Partagés RH : DSP

FS / Finances : Etat Major, Contentieux

FS / Services Partagés Comptable : CSPOCF

FS / Achats et Supply Chain : Groupe et France

FS / Secrétariat Général : DJ, DIG, Services généraux, Assurances, Stratégie,

FS / Orange Wholesale France

FS / Autres : cadres dirigeants, filiales fonction support (Sofrecom, Orange Studio,...)

AMEA - Europe

AMEA - Europe / Etat Major

Annexe 5 - 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 Institutions 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 tous les salarié(e)s les informations sur les analyses prospectives des familles de métiers, notamment à travers l'outil « Mon Itinéraire » 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 d'Orange sont régis par le décret n°94-131 du 11 février 1994. Par décision du Président d'Orange, 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

Les Commissions Consultatives Paritaires

Les CCP ont un rôle identique aux CAP pour les salarié(e)s contractuels comme le précise l'article 6.2 du premier accord Groupe sur le fonctionnement des Instances de représentation du Personnel.

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 Intranet du Groupe permet à chaque salarié(e) de :

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

Les Directions Nationales

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 Politiques Ressources Humaines Groupe

La Direction des Politiques RH Groupe (DPRH) 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 au niveau Groupe, apporte son expertise et son soutien aux zones dites locales en coordination avec DSP pour la France.

La DPRH anime la démarche GPEC au niveau du Groupe et émet pour ce faire une note d'anticipation des compétences qui clarifie le rôle des acteurs ; Elle programme les passages des divisions en CEC et anime les filières dans le cadre de leur mission d'observatoire des métiers.

Elle porte auprès des RRH les actions de communication et de démultiplication des travaux réalisés par les filières : benchmarks, veille, notes sur l'évolution des métiers, parcours professionnels et référentiel métiers et compétences.

Au travers de la Direction de la Formation France, 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 adopté pour les travaux Groupe.

Les Délégués Territoriaux 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 salarié(e)s 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 salarié(e)s, ...).

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 périmètre France, elles contribuent avec les Délégués Territoriaux 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 salarié(e)s, ...).

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, 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 à moyen et long terme. 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 effectuent des travaux de benchmark et de veille afin de dégager des grandes tendances d'évolution métiers & compétences en lien avec la stratégie du Groupe, permettant d'alimenter les travaux à court et moyen terme menés par les divisions pour lesquelles elles interviennent en support à leur demande.

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 Groupe, sur lequel s'appuient les référentiels métiers et compétences des divisions.

L'Institut des métiers d'Orange

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 Avenir.

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).

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.

L'Agence recrutement

L'Agence recrutement à la mission essentielle d'accompagner les managers dans leurs recrutements externes par la maîtrise et la mise en œuvre du processus complet.

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.

Les entreprises sous-traitantes

Les entreprises sous-traitantes sont intégrées aux parties prenantes de l'accord GPEC à travers le chapitre 4, article 4.2, qui définit l'information à donner à ces entreprises sur les orientations stratégiques du Groupe ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

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 *	Val d'Oise Ouest (Cergy, Eragny)	Cergy / Éragny
	Val d'Oise Est (Taverny, Soisy)	Taverny / Soisy
	Yvelines	Vélizy / Montigny / Guyancourt / Trappes
	Essonne Ouest (Massy)	Massy
	Essonne Est (Evry, Villabé, Viry Châtillon)	Évry / Villabé / Viry Châtillon
	Seine et marne Sud (Melun, Vaux le Pénil)	Melun / Vaux le Pénil
	Seine et Marne Nord (Lognes, Chessy)	Lagny / Lognes / Chessy / Magny
	Paris 1° couronne	Paris 1° couronne

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

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

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, Trélissac, 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
--	--	--

Bassins d'emploi territorial	Bassins GPEC	Bassins de vie
Sud	Lot et Tarn et Garonne	Cahors Montauban
	Aveyron et Lozère	Millau Rodez Villefranche de R / Decazeville / Figeac Mende
	Gard	Alès Nîmes
	Hérault (hors Béziers)	Montpellier / Sète
	Béziers, Aude et Pyrénées orientales	Carcassonne Narbonne Béziers Perpignan
	Ariège, Haute Garonne (hors Saint-Gaudens) et Tarn	Foix / Pamiers / Saint-Girons Toulouse Albi Castres
	Saint-Gaudens, Hautes Pyrénées et Gers	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	

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)

Annexe 7 : Listes des certifications et des parcours de professionnalisation 2014

Liste des certifications du plan 2014

domaine	intitulé de l'action de formation
Clients	Parcours chef de prod. marketing et chef de projet
	Parcours chef de projet client SCE
	Parcours d'ingénieur technico commercial SCE
	Parcours ergonome
	Parcours responsable service client SCE
	Parcours technicien service client SCE
	Réaliser une VAE
	VAE Marketing de services
	Certifier les community manager
	VAE chef de projet confirmés
	DTF- Coursus Certifiant des experts-formateurs UI
	VAE Certification des formateurs du groupe
	VAE Certification des tuteurs
	VD valoriser les compétences métiers (VAE, certif)
	SC valoriser les compétences métiers (VAE, certif)
	Cursus nouveaux entrants Directeurs projet client
	Valoriser les compétences des chefs de projet
	Professionaliser par un parcours Conseiller
	Valoriser les compétences des salariés
	Reconnaître les compétences des conseillers
	VAE Valoriser les acquis de l'expérience Formateur
	Certification manager de service orange france
	Certification manager de manager relation client
	Certification animateur co-développement
	Business For Operationals
	Fonctions support
Cursus Orange F&C Business School Excellence	
Parcours directeur des ressources humaines	
Parcours préventeur	
Réaliser une VAE	
Certifier les métiers de la filière RH	
S'engager dans l'excellence en communication	
Parcours de professionnalisation Supply Chain	
Certifier le métier d'Assistant(e) de Direction	
Parcours de professionnalisation acheteur	
Certifier les community manager	
Certifier les attaché(e)s de presse	
DTF- Coursus Certifiant des experts-formateurs UI	
cursus post-certification expert-soutien-format UI	
VAE Certification des formateurs du groupe	
VAE Certification des tuteurs	
VAE Valoriser les acquis de l'expérience Formateur	
Business For Operationals	
VAE Infirmière Licence métier de la santé	

Réseaux	parcours licence AFIP (tech spéc PFS, serv. ou SI)
	parcours licence IP
	Parcours Responsable d'affaires intervention
	Parcours technicien STGP niveau avancé
	Parcours technicien STGP niveau de base
	Réaliser une VAE
	parcours Master 2 TIIR pour ingénieurs PFS
	parcours pour Ingenieur réseau
	parcours TIC ICER
	parcours responsable de solution
	curcus étude Wifi chez le client Entreprise
	VAE chef de projet confirmés
	VAE collective pour les métiers de l'intervention
	DTF- Cursus Certifiant des experts-formateurs UI
	DTF- Cursus Certifiant des experts-formateurs UPR
	curcus post-certification expert-soutien-format UI
	VAE Certification des formateurs du groupe
	VAE Certification des tuteurs
	Parcours Master 2 VS2i
	parcours TIC GP multiservices
	VAE Valoriser les acquis de l'expérience Formateur
Certification manager de service orange france	
Contenus et Multimédias	Parcours chef de prod. marketing et chef de projet
	Réaliser une VAE
	Certifier les community manager
Systèmes d'information	Parcours ATOMS pour architectes
	Parcours ergonome
	parcours licence AFIP (tech spéc PFS, serv. ou SI)
	Réaliser une VAE
	Parcours pour autres métiers
	certification PMP (prépa, certif + conservation)
	parcours Master 2 TIIR pour ingénieurs PFS
	parcours responsable de solution
	VAE chef de projet confirmés
	VAE collective pour les métiers de l'intervention
	VAE Certification des formateurs du groupe
	VAE Certification des tuteurs
	Parcours Master 2 VS2i
	Business For Operationals
Innovation	Parcours ergonome
	Réaliser une VAE
	Parcours concepteur de services innovants
	Parcours pour autres métiers
	certification PMP (prépa, certif + conservation)
	VAE Certification des formateurs du groupe
	VAE Certification des tuteurs
Business For Operationals	

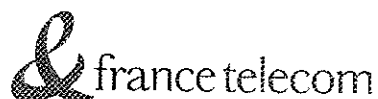
Liste des parcours de professionnalisation du plan 2014

domaine	intitulé de l'action de formation
Clients	Parcours ergonomie
	Parcours chef de prod. marketing et chef de projet
	Parcours chef de projet client SCE
	Parcours d'ingénieur technico commercial SCE
	Parcours responsable service client SCE
	Parcours technicien service client SCE
	Professionaliser par un parcours TSC
	Professionaliser par un parcours RSC
	Professionaliser par un parcours Conseiller
	Professionaliser les vendeurs par un parcours
	VD intégrer en parcours de professionnalisation
	VD intégrer et former via un parcours professionnel
Fonctions support	Parcours de professionnalisation acheteur
	Parcours directeur des ressources humaines
	Parcours préventeur
	Parcours de professionnalisation Supply Chain
Réseaux	Parcours Master 2 VS2i
	FTTH - Parcours chargé d'affaires
	Parcours TIC ICER
	Parcours TIC GP multiservices
	Parcours licence AFIP (tech spéc PFS, serv. ou SI)
	Parcours licence IP
	Parcours Master 2 TIIR pour ingénieurs PFS
	Parcours pour Ingenieur réseau
	Parcours responsable de solution
	Parcours technicien STGP niveau avancé
Parcours technicien STGP niveau de base	
Contenus et Multimédias	Parcours chef de prod. marketing et chef de projet
Systèmes d'information	Parcours ergonomie
	Parcours pour autres métiers
	Parcours Ingénieurs en développement logiciel
	Parcours ATOMS pour architectes
	Parcours expert ou responsable sécurité
	Parcours Master 2 VS2i
	parcours licence AFIP (tech spéc PFS, serv. ou SI)
	parcours Master 2 TIIR pour ingénieurs PFS
	parcours responsable de solution
	Parcours Help Desk niveau de base
Parcours Help Desk niveau avancé	
Innovation	Parcours ergonomie
	Parcours concepteur de services innovants
	Parcours pour autres métiers
	Parcours Ingénieurs en développement logiciel
	Parcours expert ou responsable sécurité

Annexe 8 : Liste des conventions collectives en vigueur au sein du Groupe Orange en France

- Convention Collective Nationale des Télécommunications ;
- Convention Syntec : Convention collective national applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ;
- Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ;
- Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement ;
- Convention collective nationale des sociétés financières ;
- Convention collective nationale des personnels navigants ;

Annexe 9 : Décision n°5 du 29 avril 2011



Décision n° 5 du 29 avril 2011

Mesures financières d'accompagnement de la mobilité interne à l'initiative du salarié

Cette décision unilatérale s'inscrit dans le cadre du nouveau contrat social qui vise à permettre chacun de maîtriser son parcours professionnel et notamment à renforcer les moyens pour accompagner tous les salariés.

Conformément aux dispositions de l'accord sur « les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité », il est rappelé que la politique de mobilité du groupe est essentiellement basée sur le volontariat.

L'objet de la présente décision est de préciser les conditions dans lesquelles seront accompagnées les mobilités internes à l'initiative du salarié sur le périmètre de l'UES FTSA/Orange. La présente décision se substitue ainsi à l'article 3.1.4 de la décision DRHG/GPC/46 du 12 juin 2006 et à l'article 3.1.4 de la décision DMG/DRH/OF du 10 juillet 2006. Les autres dispositions de la décision DRHG/GPC/46 et de la décision DMG/DRH/OF cessent de s'appliquer à la date de signature de la présente décision.

La présente décision se substitue également à la décision DRHF/GPC/78 du 14 décembre 2006.

Il est rappelé que la présente décision ne concerne que la mobilité interne à l'initiative du salarié. En effet, conformément à l'accord sur « les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité », l'entreprise garantit une prise en charge des coûts réels directs et induits d'une mobilité à l'initiative de l'entreprise. Il est également rappelé qu'une mobilité volontaire est le résultat d'une démarche personnelle et ne peut être la conséquence d'une annonce orale de suppression de poste, toute suppression de poste devant faire l'objet d'une notification écrite.

Par ailleurs il est indispensable que les conditions de mobilité soient parfaitement connues et acceptées par le salarié avant la mobilité, comme précisé dans l'article 1.4 de ce même accord.

« Avant l'acceptation du poste par le candidat, le manager ou le responsable Ressources Humaines prenant, communiquera par écrit aux salarié(e)s une information sur les conditions liées à leur mobilité afin d'éclairer leur décision. Ainsi, le nom du manager, de l'entité prenante, du lieu de travail, du régime de travail, des principaux éléments liés à la rétribution, de la date prévue de la mobilité, et des éventuelles modalités d'accompagnement en formation et/ou d'accompagnement financier sont communiqués.

Après acceptation du poste par le candidat, les termes de la mobilité visés ci-dessus sont précisés par écrit aux salarié(e)s avant la prise de fonction. »



1 – Primes de mobilité fonctionnelle, d'accompagnement exceptionnel et de suivi d'un parcours professionnalisation

<p>Prime de mobilité fonctionnelle</p>	<p>Cette prime vise à reconnaître l'investissement entrepris par le salarié lors d'une mobilité fonctionnelle. L'éligibilité du poste à la prime est obligatoirement précisée dans l'appel à candidature.</p> <p>Cette prime est exprimable en euros ou en % du SGB Brut :</p> <ul style="list-style-type: none"> o si la prime est exprimée en % du SGB brut, son montant ne peut excéder 25 % (3 mois) de SGB brut ; o si la prime est exprimée en euros, son montant ne peut excéder 6000 € brut. <p>Le montant définitif est déterminé par le manager dans le cadre d'une décision managériale à double niveau et peut notamment prendre en compte la localisation géographique du poste, la nature du métier et l'effort d'adaptation lié à la mobilité</p> <p>Dans le cas des mobilités hors métropole, cette prime ne pourra pas excéder 3 mois de SGB brut, sauf cas exceptionnel et argumenté (dans la limite de 6 mois maximum), pour prendre en compte d'éventuelles situations particulières.</p>
<p>Accompagnement exceptionnel</p>	<p>Pour certains postes ayant des <u>caractéristiques spécifiques</u>, par exemple présentant des difficultés particulières de comblement, il pourra être proposé, dans le cadre d'une décision managériale à double niveau, un accompagnement exceptionnel présentant les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contractualisation d'une durée minimale de présence sur le poste qui ne saurait excéder 3 ans, avec engagement de l'entreprise sur les conditions de retour éventuel (poste, localisation), avec comme contrepartie : <ul style="list-style-type: none"> o attribution d'une prime mensuelle d'un montant maximum de 500 € brut pour la durée contractualisée (durée maximale de 3 ans), o ou prime versée en une fois à la prise de poste (avec engagement de remboursement en cas de retour anticipé), o ou prime versée en une fois à l'issue de la durée contractualisée.



<p>Prime de parcours de professionnalisation</p>	<p>Une prime est 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.</p> <p>Le montant de cette prime est égal à 13% du SGB annuel brut.</p> <p>Cette prime est versée automatiquement après validation du parcours de professionnalisation et de la mise en œuvre des nouvelles compétences acquises.</p> <p>Les conditions d'attributions de cette prime ainsi que son montant sont notifiées au salarié avant son entrée dans le cursus de formation.</p> <p>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.</p> <p>Tout refus exceptionnel d'attribution de prime se devra d'être motivé et justifié par écrit.</p> <p>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.</p> <p>La prime de parcours de professionnalisation est attribuée en complément d'une éventuelle prime de mobilité fonctionnelle.</p>
--	---

2 – Les mesures d'indemnisation des mobilités géographiques avec changement de résidence principale

<p>Indemnisation des frais de visite sur le nouveau site de vie</p>	<p>2 jours d'absence maxi, frais de transport/hébergement/restauration pris en charge y compris ceux du conjoint et des enfants selon les conditions de la société.</p> <p>Les frais de garde des enfants sont pris en charge durant deux jours sur présentation de justificatifs.</p> <p>En cas de mobilité hors métropole, ces 2 jours sont portés à 4 jours.</p>
---	---



<p>Indemnisation des frais de réinstallation</p>	<p>Les frais d'installation sont indemnisés forfaitairement à hauteur de 2.500€ + 1.000€ par enfant à charge.</p> <p>Dans le cas où la personne a opté initialement pour une mobilité sans changement de domicile, elle peut – si elle décide de déménager dans un délai de 12 mois - bénéficier des mesures d'indemnisation identiques à celles prévues en cas de déménagement.</p>
<p>Paiement des frais de déménagement et garde-meubles éventuel</p>	<p>Selon les règles en vigueur : devis le moins cher sur présentation de 3 devis émanant exclusivement des sociétés de déménagement référencées par la Direction des achats au niveau du Groupe FT.</p> <p>La prise en charge des prestations de garde meuble est au maximum de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, sur présentation de justificatifs.</p>
<p>Prestations d'aide au déménagement et à l'installation</p>	<p>Accès à des prestations réalisées à la place de la personne via ASTRIA Services pour la prise en charge des formalités administratives liées au déménagement (sur présentation de justificatifs) : assistance état des lieux, démarches liées au changement d 'adresse, inscriptions d'écoles, présentation de l'offre locale de garde d'enfants...</p> <p>Dans le cadre de l'aide mobili-pass*, proposée par ASTRIA Services, possibilité de bénéficier d'une recherche de logement en cohérence avec les attentes du salarié et de sa famille, proposition de visite de 3 logements au moins dans le parc privé, découverte de la localité, du quartier, des équipements, des transports.</p> <p>Les salariés en mobilité professionnelle peuvent également prétendre, avec l'offre mobili-pass*, à un prêt au taux de 1% sur une durée de 36 mois, permettant de financer la double charge de loyers pendant 4 mois, ainsi que les frais afférents à la location sur le site d'arrivée.</p> <p><i>sous réserve d'évolution de la réglementation Action Logement en vigueur</i></p>
<p>Prestation recherche d'emploi pour le conjoint</p>	<p>Proposée lorsque le conjoint est contraint de quitter son emploi du fait du changement de domicile, sur présentation préalable d'une attestation du pôle Emploi pour les salariés de droit privé, et sur attestation du service de rattachement pour les fonctionnaires.</p> <p>Le service preneur passe commande à un prestataire externe d'aide à la recherche d'emploi choisi parmi ceux référencés par la Direction des Achats du Groupe FT.</p>



<p>Indemnité perte emploi du conjoint</p>	<p>Une indemnité calculée sur la base de 40% du salaire annuel brut du conjoint avec un minimum de 14.000 euros et un maximum de 20.000 euros annuels, est versée au conjoint fonctionnaire ou salarié de droit privé ayant perdu son emploi pour suivre le salarié FT.</p> <p>L'indemnité est versée sur des périodes de 3 mois, elle est renouvelable 3 fois maximum à intervalle de 3 mois (12 mois maxi).</p> <p>Elle est subordonnée à la présentation d'une attestation du pôle emploi pour les salariés de droit privé, ou du chef de service pour les fonctionnaires, précisant que le conjoint n'a touché aucune indemnité liée à la perte d'emploi, et n'a pas retrouvé d'emploi.</p>
<p>Compensation du différentiel de coût de loyer entre la zone de départ et la zone d'arrivée ou participation à l'achat d'un logement</p> <p><i>décision managériale à double niveau</i></p>	<p>C'est une décision managériale à double niveau à caractère exceptionnel pour accompagner ce type de mobilité.</p> <p>L'indemnisation est versée selon un mode de calcul unique que la personne ait opté pour une location ou un achat sur la base du différentiel entre le prix réel moyen du m² du marché de la ville de départ (lieu de travail) et de celui de la ville d'arrivée (lieu de travail) (évaluation faite au niveau local par les services RH).</p> <p>La surface standard des logements : 1 personne : 50 m², au-delà d'une personne (40+15xn) m² (n étant le nombre de personnes concernées).</p> <p>Indemnité dégressive mensuelle versée sur 5 ans à compter de la date de déménagement : 100% la 1ère et la 2ème année ; 75% la 3ème année ; 50% la 4ème année et 25% la 5ème année.</p> <p>Elle est interrompue avant la fin des 5 années en cas de nouvelle mobilité géographique.</p> <p>L'indemnité est corrigée d'un correctif fiscal qui vise à limiter au mieux son impact dans la fiscalité de la personne.</p>



3 – Les mesures d'indemnisation des mobilités géographiques sans changement de résidence principale avec aller retour hebdomadaire (décision managériale à double niveau)

<p>Indemnisation des frais d'installation</p>	<p>Dans le cas d'une mobilité sans changement de résidence principale avec aller retour hebdomadaire faisant appel à la location d'un studio,</p> <p>Une indemnité de frais d'installation de 2.000 € est versée à la personne.</p>
<p>Indemnisation des frais de loyer de la double résidence permanente</p> <p>Limitée à 36 mois</p>	<p>FT rembourse le loyer et les charges locatives et fiscales (taxe d'habitation) sur la base d'un studio au prix du marché local (zone d'arrivée).</p> <p>Dans le cadre de l'aide mobili-pass*, proposée par ASTRIA Services, possibilité de bénéficier d'une recherche de logement en cohérence avec les attentes du salarié et de sa famille, proposition de visite de 3 logements au moins dans le parc privé, découverte de la localité, du quartier, des équipements, des transports.</p> <p>Les salariés en mobilité professionnelle peuvent également prétendre, avec l'offre mobili-pass*, à un prêt au taux de 1% sur une durée de 36 mois, permettant de financer la double charge de loyers pendant 4 mois, ainsi que les frais afférents à la location sur le site d'arrivée.</p> <p>Le manager avec le soutien du RH arrête le niveau de la prise en charge financière au vu de l'appréciation du niveau de loyer du marché.</p> <p>L'indemnité est corrigée d'un correctif fiscal qui vise à limiter au mieux son impact dans la fiscalité de la personne.</p> <p>La prise en charge est au plus de 3 ans. Cette prise en charge et l'indemnité de frais d'installation sont exclusives d'autres mesures d'indemnisation éventuelle (déménagement, ...).</p> <p>* sous réserve d'évolution de la réglementation Action Logement en vigueur</p>
<p>Remboursement des frais de transport hebdomadaires</p> <p>Limité à 36 mois</p>	<p>Le coût du transport (carte d'abonnement et 1 aller/retour hebdomadaire) est remboursé, sur la base du transport en commun le mieux adapté dans le respect des règles fixées par la politique voyage en vigueur au sein de chaque société du Groupe (sur présentation de justificatifs).</p>



<p>Remboursement des nuits d'hôtel si l'option location de studio n'est pas retenue</p> <p>Limité à 36 mois</p>	<p>Les nuits d'hôtel sur le nouveau site sont remboursées (sur présentation de justificatifs) en frais professionnels dans le respect des règles fixées par la politique voyage en vigueur au sein de chaque société du Groupe et à condition que le coût cumulé sur l'année ne soit pas supérieur à celui d'une location de studio.</p>
---	--

La durée de l'indemnisation prévue est de 3 ans maximum. À l'issue de cette période de 3 ans, la situation des personnels concernés est réétudiée et pourra, au cas par cas, être prorogée dans l'intérêt de l'entreprise et des personnels, en réexaminant les conditions et pour une nouvelle période maximale de 3 ans. Les personnels qui auraient opté initialement pour une mobilité sans changement de domicile peuvent – s'ils décident de déménager dans un délai de 12 mois – bénéficier des mesures d'indemnisation identiques à celles prévues en cas de déménagement.

Le coût global généré sur l'ensemble de la période d'indemnisation ne doit pas dépasser 80% du montant total des indemnités liées au changement de résidence dans une mobilité avec changement de résidence.



4 – Les mesures d'indemnisation des mobilités sans changement de résidence principale avec aller / retour quotidien (décision managériale à double niveau)

<p style="text-align: center;">Remboursement des frais de transport quotidien domicile / travail</p> <p><i>Limité à 36 mois</i></p>	<p>Les transports en commun sont dans tous les cas privilégiés.</p> <p>Le temps de trajet total aller/retour domicile - lieu de travail ne doit pas excéder 2h en province et 2h30 en Ile de France. L'usage de l'avion comme moyen de transport est exclu.</p> <p>Le coût du transport (carte d'abonnement hebdomadaire, mensuelle, annuelle, et aller/retour journalier et parking) est remboursé, dans le respect des règles fixées par la politique voyage en vigueur au sein de chaque société du Groupe, sur justificatifs et sur la base du transport en commun le plus pertinent et le plus économique compte tenu du trajet à effectuer.</p> <p>En l'absence de transports en commun adaptés, une indemnité forfaitaire destinée à prendre en compte les coûts induits par la mobilité et l'utilisation d'un véhicule personnel est versée à la personne. Cette indemnité (y compris parking, péage etc,...) est d'un montant maximal de 4.000 euros. Elle est fixée après examen des coûts induits.</p> <p>Également, en l'absence de réseaux de transport en commun adaptés, l'achat d'un véhicule supplémentaire (sur présentation d'un justificatif) peut être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation, qui est alors majorée d'un montant maximum de 3.000 euros, portée à 4.000 euros dans le cas de l'achat d'un véhicule éco responsable.</p> <p>Par véhicule, s'entendent : voiture, moto, scooter.</p>
---	--

La durée de l'indemnisation prévue est de 3 ans maximum. À l'issue de cette période de 3 ans, la situation des personnels concernés est réétudiée et pourra, au cas par cas, être prorogée dans l'intérêt de l'entreprise et des personnels, en réexaminant les conditions et pour une nouvelle période maximale de 3 ans. Les personnels qui auraient opté initialement pour une mobilité sans changement de domicile peuvent – s'ils décident de déménager dans un délai de 12 mois – bénéficier des mesures d'indemnisation identiques à celles prévues en cas de déménagement.

Le coût global généré sur l'ensemble de la période d'indemnisation ne doit pas dépasser 80% du montant total des indemnités liées au changement de résidence dans une mobilité avec changement de résidence.

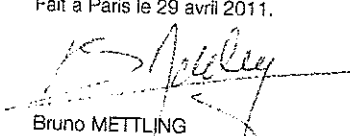


5 – Les mesures d'indemnisation liées à l'aggravation du temps de trajet (décision managériale à double niveau)

Le montant de l'indemnité tient compte des caractéristiques des réseaux de transport en commun ainsi que des conditions géographiques et climatiques locales. La prime est versée en une seule fois, sauf demande expresse des personnels. Dans tous les cas, l'utilisation des transports en commun est privilégiée, sinon, une participation à l'achat d'un véhicule personnel pourra être prise en compte.

Aggravation du temps de trajet domicile/lieu de travail	<p>Indemnité en cas d'aggravation du temps de trajet :</p> <ul style="list-style-type: none">- de 20 à 29 minutes d'aggravation par trajet aller : 1.200 €- de 30 à 40 minutes d'aggravation par trajet aller : 2.000 €- au-delà de 40 minutes d'aggravation par trajet aller : 3.500 € <p>Les transports en commun sont dans tous les cas privilégiés. En l'absence de réseaux de transport en commun adaptés, l'achat d'un véhicule supplémentaire (sur présentation d'un justificatif) peut être pris en compte dans le calcul de l'indemnisation, qui est alors majorée d'un montant maximum de 3.000 euros, porté à 4.000 euros dans le cas de l'achat d'un véhicule éco responsable. Par véhicule, s'entendent : voiture, moto, scooter.</p>
---	--

Fait à Paris le 29 avril 2011.


Bruno METTLING
Directeur des Ressources Humaines Groupe



Annexe 10 : Projet de liste des points figurant dans le document « entretien d'évolution professionnelle »

Bilan sur le parcours professionnel du salarié :

- les différents postes tenus (missions et activités),
- les leviers de satisfaction et de réussite dans chacun des postes occupés,
- les compétences développées (métiers, activités transverses),
- les différentes formations suivies.

Situation actuelle du salarié au sein de son métier et au sein de l'entreprise :

- ses compétences : éléments de réussite / difficultés,
- ses motivations : éléments de satisfaction / insatisfaction,
- son projet professionnel (évolutions envisagées en termes de changement de poste, de métier, de prise de responsabilité),
- les atouts et les points d'appui,
- les domaines de compétences à approfondir ou à développer,
- les besoins et souhaits de formation.

Actions à entreprendre :

- les accompagnements nécessaires à la réalisation du projet professionnel.