

Accord portant sur la mobilité interne à l'initiative des salariés au sein du Groupe Orange en France

05 octobre 2022



Entre les soussignés :

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

d'une part,

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

- pour la CFDT F3C :

- pour la CFE-CGC ORANGE : Michel POURSOU LIS

- pour la CGT FAPT :

- pour FO COM : Kaoutar SCHWIND

- pour SUD PTT :

d'autre part.

Sommaire

Sommaire	3
Préambule	5
Champ d'application de l'accord	6
Chapitre 1 : Principes et règles d'une politique de mobilité à l'initiative des salariés	6
Article 1.1 : Principes d'accès à la mobilité interne	6
Article 1.2 : Un processus de recrutement transparent et simplifié	6
Article 1.3 : Mise en œuvre de la mobilité.....	8
Chapitre 2 : Favoriser les perspectives professionnelles en régions et à l'international	9
Article 2.1 : Dynamisation de l'emploi en régions	9
Article 2.2 : Mobilité internationale	9
Article 2.3 : Création d'un compte temps découverte	10
Chapitre 3 : la formation, levier de la mobilité	10
Article 3.1 : Préparation des salariés à une mobilité professionnelle.....	10
Article 3.2 : Formation des salariés effectuant une mobilité professionnelle	10
Article 3.3 : Parcours de reconversion professionnelle	11
Article 3.4 : Compte personnel de formation (CPF)	11
Chapitre 4 : Sécurisation et encadrement des mobilités	11
Article 4.1 : Mobilités entre entités juridiques	11
Article 4.2 : Candidature pour participation à projet	12
Article 4.3 : Cas spécifique du détachement de fonctionnaire vers les filiales du Groupe	13
Chapitre 5 : Outils au service des salariés	15
Chapitre 6 : Dispositions finales	16
Article 6.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	16
Article 6.2 : Adhésion à l'accord.....	16
Article 6.3 : Communication et suivi de l'accord.....	16
Article 6.4 : Révision de l'accord	17
Article 6.5 : Notification de l'accord.....	17
Article 6.6 : Dépôt et publicité de l'accord	18
Annexe 1 : Liste des filiales du Groupe en France	21
Annexe 2 : les modalités d'accompagnement dans le cadre de parcours entre sociétés du Groupe en France (article 4.1)	22
Annexe 3 : Informations relatives aux différences entre sociétés juridiques du Groupe – visible sur le portail de mobilité interne (article 1.3)	23

Annexe 4 : Indicateurs de suivi de l'accord – Groupe France (article 6.3)	24
Annexe 5 : Repères CCNT/BETIC-CCN de la Banque- CCN Commerce et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	25
Annexe 6 : Dispositions communiquées par écrit avant acceptation au salarié.....	26

Préambule

Les dispositions sur la mobilité interne décrites dans le présent accord s'inscrivent en complément de l'accord de 2010 « Accord sur les principes fondamentaux : perspective - emploi et compétences - développement professionnel – formation -mobilité » qui demeure le socle de référence au sein du Groupe. Elles décrivent les règles et leviers propres à développer la mobilité à l'initiative des salariés au sein du Groupe en France.

La mobilité interne doit constituer une opportunité de réaliser un projet de développement personnel et de sécuriser son parcours professionnel au sein du Groupe en France. Elle permet d'acquérir des compétences et concourt au développement de l'employabilité des salariés et peut nécessiter un accompagnement par de la formation. La mobilité interne apporte de la fluidité et permet de construire des équipes issues d'environnements distincts. Ainsi, elle favorise l'enrichissement collectif, la motivation et l'acculturation aux métiers d'Orange tout en augmentant les perspectives d'évolution professionnelle.

Le contexte

- Des dispositions encadrant la mobilité à l'initiative du salarié datant de 2010 qui restent parfaitement d'actualité (principes, dispositions) mais dont la mise en œuvre concrète peut être améliorée, simplifiée, outillée, et qui devra s'enrichir
- Une trop forte concentration de nos activités dans les grandes métropoles vis-à-vis des attentes exprimées par les salariés
- Des opportunités de mobilité nombreuses mais une expérience salarié qui reste en deçà des attentes, notamment vers certains métiers, périmètres et géographies
- De nombreux outils et dispositifs qui engendrent des difficultés dans l'identification des acteurs de la mobilité et de leur rôle
- Des attentes nouvelles, de perspectives métier et/ou d'équilibre de vie, liées aux nouvelles organisations du travail et formes de collaboration

Dans un tel contexte, et dans une évolution qui doit conjuguer le développement de nouvelles activités et de l'international, le Groupe doit faciliter et accompagner l'initiative des salariés pour effectuer des mobilités au sein du Groupe en France.

Il faut ainsi :

- favoriser la prise d'initiative des salariés, l'accessibilité aux outils et informations et la simplicité des parcours
- accompagner les projets professionnels des salariés, toujours en fonction de la meilleure conjugaison entre leurs aspirations et les besoins du Groupe Orange
- étendre les dispositifs d'accompagnement existants pour mieux reconnaître l'effort et l'implication des salariés

Si l'objet des dispositions exposées dans le présent accord est de développer la mobilité, il faut toutefois rappeler que la mobilité individuelle n'est en aucun cas une obligation. Un salarié qui se sent bien dans son poste peut y trouver un épanouissement durable et profitable pour lui et l'entreprise.

Champ d'application de l'accord

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

Chapitre 1 : Principes et règles d'une politique de mobilité à l'initiative des salariés

Article 1.1 : Principes d'accès à la mobilité interne

- Un salarié peut candidater sur toutes les offres publiées quelles que soient son niveau de classification et sa provenance, et prendre contact directement avec le manager et/ou le conseiller recrutement, le RRH en charge de cette offre. Les postes ouverts à candidatures sont publiés sur le portail de mobilité interne dédié. Toute publication sur un autre support doit faire référence à l'offre publiée sur le portail.
- Les salariés bénéficiant d'un temps partiel (que le temps partiel soit choisi ou lié à une situation médicale) connaissent souvent des difficultés pour évoquer le temps partiel dans le cadre d'une mobilité. Il s'agit donc de leur faciliter les démarches :
 - considérer que chaque offre pourrait être pourvue par des salariés à temps partiel à 80% avec aménagement du poste en conséquence
 - indiquer sur chaque offre la possibilité d'un temps partiel inférieur à 80% facilitant ainsi la visibilité et la possibilité d'aborder le sujet sans crainte d'être désavantagéCeci dans l'objectif de faciliter le déroulement de carrière des populations à temps partiel et respecter nos principes d'égalité professionnelle.
- Un poste peut être publié sur plusieurs localisations. Cela permet d'ouvrir de nouvelles perspectives à des salariés en régions et d'augmenter les possibilités de recrutement.
- Un poste est publié sur un seul niveau de classification. Les missions, activités, compétences et le plan de développement doivent être en lien avec le niveau de classification attendu.

Article 1.2 : Un processus de recrutement transparent et simplifié

- Le nombre d'entretiens doit être limité lors d'un process de mobilité (2 entretiens maximum sauf entretien de promotion aux niveaux de classification cadre).
- Lorsqu'un poste est à pourvoir, les candidatures sont examinées avec le souci de faire prévaloir la compétence et le profil sur la provenance (géographique ou organisationnelle).

- Lorsqu'un poste est ouvert au recrutement externe, l'offre de poste est publiée en interne deux semaines avant sa publication à l'externe, sauf exceptions dûment motivées liées à l'urgence d'un recrutement.

Modalités de mise en œuvre :

- dans le cas de postes ouverts en externe, les candidatures internes reçues et pertinentes sont proposées au manager recruteur
 - une priorité de traitement et de choix sera systématiquement donnée aux candidatures internes : lorsque l'examen (analyse du parcours, références et entretiens) d'une candidature interne se révèle positif, la candidature sera systématiquement prioritaire sur tout autre choix externe, y compris, lorsque le calendrier le permet, si elle nécessite une montée en compétences voire une reconversion
-
- L'entreprise souhaite donner la possibilité aux salariés de se déclarer volontaires à être intégrés à un vivier et y indiquer leurs souhaits (métiers, disponibilité, géographie) en vue de recevoir de la part des recruteurs internes des propositions de postes. Un recruteur interne pourra donc contacter un salarié pour lui faire part d'opportunités de postes sur la base de son accord préalable, explicite et révocable.
-
- Le contenu de l'échange du premier entretien quelle que soit sa modalité (téléphonique, physique, visio etc.) est confidentiel et ce principe est à garantir par les participants (manager, conseiller en charge de la mobilité, responsable RH, salarié). Au cours du processus de mobilité interne, la prise de contact avec l'entité du salarié nécessite son accord préalable.
-
- Dans le cadre de la mobilité à l'initiative du salarié une attention particulière doit être apportée aux profils ci-dessous :
 - personnels dont la qualification n'est pas adaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation
 - personnels les moins qualifiés
 - personnels en situation de handicap
 - personnels en déploiement et en reclassement, de retour d'un projet de mobilité externe, en retour de disponibilité
 - les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou parental
 - les hommes reprenant une activité après un congé parental
 - personnels reprenant une activité après un congé de longue durée ou de longue maladie
 - représentants du personnel souhaitant réduire ou mettre fin à leurs mandats
 - rapprochement familial
 - déménagement dans une situation de proches aidants
 - déménagement pour assurer la garde d'enfants en bas âges à la suite d'un divorce
 - risques-psychosociaux
 - décès du conjoint
 - personnels victimes de violence conjugale (physique ou psychologique)

Cette liste ne présente aucun critère de hiérarchisation.

Ainsi, ces profils sont prioritaires au développement des compétences, à la formation, à l'accès aux parcours de professionnalisation et aux actions de certification en amont et lors du processus de recrutement interne afin de renforcer leur candidature. A ce titre ils bénéficieront également d'une attention particulière lors de l'étude de leur candidature en mobilité interne.

Pour les situations individuelles qui le nécessitent, le dispositif de mobilités solidaires peut être activé. Le Groupe Orange s'engage à ouvrir une concertation sur le sujet des mobilités solidaires pour adresser leur pilotage et leur suivi d'ici fin 2022.

Article 1.3 : Mise en œuvre de la mobilité

- Les conditions liées à la mobilité sont systématiquement communiquées par écrit avant et après acceptation (nom du manager, de l'entité prenante, lieu de travail, régime de travail, principaux éléments liés à la rétribution, éligibilité à une prime d'accompagnement sur les offres critiques telles que définies ci-dessous, possibilité et modalités de télétravail, possibilité de temps partiel, date prévue de la mobilité, éventuelles modalités d'accompagnement en formation et/ou d'accompagnement financier,...). Les dispositions communiquées par écrit au salarié avant acceptation sont précisées en annexe 6.
Afin de faciliter la prise de décision préalable à une mobilité, les salariés pourront consulter, sur le portail mobilité interne, les informations sur les correspondances entre conventions collectives (annexe 5) et les différents packages sociaux et les mécanismes compensatoires existants entre entités juridiques. Les thématiques abordées sont listées en annexe 3.
- Le délai de préavis est communément établi entre 1 et 3 mois. Le délai pourra être modifié avec l'accord de l'ensemble des parties : salarié – managers prenant/cédant – RHs prenant/cédant, sans excéder 6 mois.
- Garantie de maintien de la rémunération fixe : Lors d'une mobilité, la proposition de salaire fixe faite à un salarié ne peut pas être en deçà de la rémunération perçue sur son poste précédent.

Accompagnement vers les offres critiques

Pour les offres ouvertes en mobilité interne qui souffrent d'un déficit de candidatures et/ou dont le comblement est urgent, l'entité prenante pourra proposer un accompagnement financier qui pourra prendre la forme d'une prime et/ou, et si le positionnement salarial le justifie, d'une augmentation du salaire fixe.

La prime sera versée mensuellement et sera d'un montant maximum de 600 euros bruts pour la durée contractualisée (durée maximale de 3 ans).

Cette disposition a vocation à favoriser les mobilités vers les métiers et/ou géographies en déficit de candidatures sur des activités jugées essentielles pour le fonctionnement de l'entreprise.

Les offres visées par cette disposition seront publiées sur le portail de mobilité interne avec mention d'un accompagnement financier.

Chapitre 2 : Favoriser les perspectives professionnelles en régions et à l'international

Article 2.1 : Dynamisation de l'emploi en régions

La mobilité interne doit permettre de redonner des perspectives aux salariés et dynamiser l'emploi en régions. Pour cela, l'entreprise s'engage à mener en 2023 des pilotes qui devront permettre d'enrichir et développer l'activité en régions.

L'opportunité de développer de nouvelles activités et/ou des plateaux multi-activités pour les salariés occupant des postes à distance sera explorée. Ceci, afin de développer les perspectives d'emploi en région et de déconcentrer les grandes métropoles.

Article 2.2 : Mobilité internationale

Les parcours à l'international sont sources d'enrichissement personnel et professionnel pour les salariés, ils permettent de découvrir la culture et les pratiques d'entités localisées dans un autre pays.

Les activités du Groupe Orange à l'international sont globalement :

- Des opérations OBS (activités Cloud, Réseaux...)
- Des opérateurs (notamment en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient...)
- Des activités d'Orange Bank, Totem, WIN, Cyber Défense ou Innovation

Le nombre de salariés hors de France est en augmentation et dans un contexte de transformations majeures, l'évolution de la mobilité internationale pour les salariés du Groupe permettra de répondre à plusieurs besoins dont l'accès aux compétences clés quel que soit l'endroit, un management diversifié, et une offre de développement personnel.

Pour y arriver, le Groupe développe son dispositif de mobilité internationale, avec une ambition d'augmenter le nombre de salariés en mobilité internationale d'ici 2025 et d'en faciliter la réalisation.

Cela passera notamment par :

- la construction de parcours internationaux notamment sur des métiers qui ont des enjeux d'attractivité et de fidélisation
- l'optimisation du process de gestion des mobilités
- la sensibilisation des acteurs de la mobilité internationale autour de l'ambition d'augmenter le nombre de salariés en mobilité internationale
- la promotion, la visibilité et la simplification d'accès aux offres ouvertes à la mobilité internationale.

Afin de porter cette dernière ambition, le Groupe s'appuiera sur le portail de la mobilité interne en cours de construction, pour permettre aux salariés du Groupe d'avoir la visibilité sur l'ensemble des offres ouvertes globalement. Les modalités d'accompagnements de la mobilité internationale ne relèvent pas des dispositions du présent accord mais sont traités par un dispositif ad hoc.

La politique de mobilité internationale sera présentée devant le Comité Groupe Européen dans le cadre d'une information.

Article 2.3 : Création d'un compte temps découverte

L'entreprise souhaite développer les possibilités pour les salariés d'effectuer à leur initiative des « journées découvertes ». Ces dernières ne nécessitent pas la candidature d'un salarié à une offre de mobilité et ne peuvent être imposées au salarié en tant qu'étape obligatoire du processus de recrutement interne.

Le présent accord propose la création d'un compte temps spécifique dont l'utilisation devra permettre aux salariés de bénéficier de journées dédiées à la découverte des environnements professionnels recruteurs au sein du Groupe en France. A travers cet outil, le salarié pourra déposer sa demande et la suivre. Les demandes pourront uniquement être reportées dans un délai d'un mois en cas de nécessité de services. Ce compte dont l'utilisation sera à la main du salarié sera crédité de 2 journées par an et plafonné à 6 jours. Pour tous les salariés ayant un an d'ancienneté à signature de l'accord, le compte sera crédité de 2 jours. En cas de solde insuffisant, avec accord du manager et de l'entité prenante, le salarié pourra tout de même bénéficier de ce dispositif.

Chapitre 3 : la formation, levier de la mobilité

Article 3.1 : Préparation des salariés à une mobilité professionnelle

Afin d'accompagner les salariés souhaitant préparer une mobilité professionnelle une sélection de formations adaptées leur sera proposée sur le portail de mobilité des salariés (également accessibles sur Orange learning).

Article 3.2 : Formation des salariés effectuant une mobilité professionnelle

Pour chaque mobilité professionnelle nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences, une formation adaptée sera proposée aux salariés concernés en amont de leur prise de poste, à chaque fois que cela est possible, et au plus tard 6 mois après leur prise de fonction.

En complément de la formation initiale, des actions de Formation en Situation de Travail pourront également être proposées aux salariés ayant effectué une mobilité afin de faciliter la mise en application des compétences opérationnelles nécessaires à la tenue de leur nouveau poste. La Formation en Situation de Travail est une modalité d'apprentissage qui permet d'apprendre lors d'une situation effective de travail avec le soutien d'un accompagnateur préalablement formé.

La mise en place d'un Plan de Développement Individuel coconstruit avec le nouveau manager sous 6 mois à compter de la prise de poste permettra d'assurer la montée progressive en compétences du salarié sur son poste en fonction des besoins individuels.

Article 3.3 : Parcours de reconversion professionnelle

Afin de faciliter l'accès des salariés qui le souhaitent à de nouveaux métiers pour lesquels le Groupe a des besoins en recrutement, un programme de reconversion professionnelle regroupant l'ensemble des parcours de formation permettant aux salariés de changer de métier est mis en place dans le cadre de l'accord Intergénérationnel du 17 décembre 2021.

L'ensemble de ces parcours est directement accessible et consultable par les salariés du Groupe sur :

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

Afin de faciliter la mobilité des salariés, le Groupe s'engage à réserver 800 postes à la reconversion professionnelle en interne sur une période de trois ans.

Article 3.4 : Compte personnel de formation (CPF)

Les modalités de mise en œuvre du CPF chez Orange dans le cadre d'un projet professionnel coconstruit avec l'entreprise sont décrites dans l'accord Intergénérationnel du 17 décembre 2021.

Elles précisent notamment qu'Orange facilitera l'utilisation du CPF dans le cadre de projets professionnels coconstruits avec l'entreprise en communiquant notamment aux salariés les dispositifs de développement des compétences éligibles ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Le portail de mobilité des salariés précisera ces dispositions ainsi que celles plus spécifiques relatives à un fonctionnaire détaché en filiales (modalités de conversion du CPF).

Chapitre 4 : Sécurisation et encadrement des mobilités

Article 4.1 : Mobilités entre entités juridiques

Afin de faciliter les mobilités entre entités juridiques distinctes et informer les salariés dans leurs démarches de mobilité, les dispositifs suivants seront mis-en-œuvre :

- Proposer des dispositions spécifiques d'accompagnement de ces mobilités : un socle commun (cf annexe 2)
- Permettre aux salariés, en accord préalable avec l'entité prenante et cédante, d'effectuer la mobilité dans le cadre d'une durée prédéfinie de 24 mois. A l'issue de cette durée, le

salarié pourra bénéficier d'un droit au retour selon des dispositions qui seront précisées dans la convention tripartite qui accompagne systématiquement les mobilités entre entités juridiques différentes.

Les dispositions devront permettre :

- Un retour sur le poste d'origine si cette modalité a été formalisée dans la convention tripartite
- Une mobilité sur le bassin d'emploi GPEC d'origine sur un poste cohérent avec le profil du salarié, au minimum au même niveau de responsabilité, de classification professionnelle et de rémunération que le niveau dont il bénéficiait dans le cadre de la mobilité

Ce droit au retour pourra s'enclencher également dans le cas où l'entité recruteuse serait cédée ou cesserait son activité.

Dans le cas d'un souhait de retour du salarié, celui-ci exprime sa demande par écrit auprès du Responsable RH de l'entité prenante. Ce dernier a la responsabilité de l'accompagnement et pourra s'appuyer sur la communauté RH de son bassin d'emploi territorial et/ou d'un conseiller en charge de la mobilité interne. Il est recommandé que le salarié exprime sa demande 6 mois avant la date de fin de la mobilité déterminée.

Article 4.2 : Candidature pour participation à projet

Depuis 2010, les modes d'organisation du travail ont évolué, l'appétence pour le travail en mode projet s'est développé ce qui a favorisé l'émergence des projets. Il s'agit d'un mode d'exercice de l'activité qui permet de développer l'employabilité et suscite un attrait pour certains salariés. Les projets permettent d'enrichir une carrière au sein du Groupe et de contribuer à la diversité des profils au sein des équipes. Ils représentent également de nombreux atouts pour les entités qui les proposent afin de répondre à des besoins ponctuels qui font appels à des compétences dont elles ne disposent pas.

Les parties réaffirment que les principes exposés à l'article 3.2.3 de l'accord 2010 restent en vigueur pour les prêts de compétence et missions temporaires créées sur mesure pour les situations individuelles particulières. Cependant, afin d'encadrer un usage qui va au-delà de la gestion d'une situation individuelle il est nécessaire d'apporter des précisions sur les projets proposés par une entité demandeuse et soumis à appel à candidatures.

Dans ce cadre, les projets seront publiés sur le portail de mobilité interne et directement identifiables. Les modalités de candidatures respecteront les règles et principes de mobilité tels que définis dans le présent accord.

Ils doivent avoir une durée minimale de 3 mois, ne peuvent excéder 12 mois et doivent être systématiquement contractualisés entre les trois parties (salarié, manager cédant, manager prenant).

Dans le cadre de la finalisation d'un projet, les conditions de retour feront l'objet d'échanges formalisés dans une convention tripartite entre le salarié et l'entité cédante/prenante.

Les dispositions de retours devront permettre :

- Un retour sur le poste d'origine si celui-ci s'effectue au plus tard 4 mois après le début du projet (ou plus si accord entre le salarié et le manager).
- Un nouveau projet s'il est souhaité par le salarié. En aucun cas un nouveau projet ne pourra être imposé.
- Une mobilité sur le bassin d'emploi GPEC d'origine sur un poste cohérent avec le profil du salarié, au minimum au même niveau de responsabilité, de classification professionnelle et de rémunération que le niveau dont il bénéficiait avant le projet. Si le salarié choisit un retour sur son poste ou une mobilité, l'entreprise l'accompagnera dans sa mobilité.

La responsabilité de l'anticipation et de l'accompagnement au retour incombe au Responsable RH du salarié ; il devra dans ce cadre solliciter la communauté RH de son bassin d'emploi territorial et/ou un conseiller en charge de la mobilité interne.

Le salarié en cours de projet au bénéfice d'une entité demandeuse reste rattaché administrativement à son entité d'appartenance et les coûts de mise à disposition sont portés par l'entité prenante. Le suivi RH et administratif du salarié est de la responsabilité de l'entité d'appartenance. Dans ce cadre, a minima deux entretiens de suivi seront organisés, ils permettront notamment de faire le point sur le projet en cours, d'aborder les questions de reconnaissance et de rétribution pendant le déroulement du projet, et d'anticiper l'évolution du salarié à son issue. Au-delà de ces deux entretiens, le salarié peut, s'il le souhaite, solliciter son RH de proximité à son initiative.

Le salarié en mise à disposition sur un projet doit bénéficier d'une équité de traitement, notamment dans l'accès à la formation professionnelle, et dans l'application de la politique de rétribution (augmentation générale, parts variables ...).

L'entreprise s'engage à ce que ces pratiques n'aboutissent pas à des cas d'exclusion interne. En outre, les projets n'ayant pas vocation à couvrir des besoins pérennes, le Groupe s'engage à ne pas les assimiler à des périodes d'essai et à en limiter les répétitions.

Enfin les salariés affectés sur des activités dites facturables (en interne ou en externe au Groupe) ne pourront pas candidater pour participer à ces projets sauf sur accord exceptionnel du management.

Article 4.3 : Cas spécifique du détachement de fonctionnaire vers les filiales du Groupe

Mise en place du détachement

Le fonctionnaire détaché en filiale est géré comme un salarié de droit privé de la filiale en matière de classification dans la Convention Collective de la filiale, de rémunération, d'évolution de carrière, d'application des accords d'entreprise (dont le cas échéant un régime collectif et obligatoire de prévoyance : décès, incapacité, invalidité et santé).

Pour la retraite, il valide des trimestres dans le régime des Pensions civiles de Retraite, qui se cumulent dans un compte individuel de retraite tenu par le Service des Retraites de l'État. Il cotise à ce régime sur la base du traitement indiciaire brut correspondant à l'échelon qu'il

détient dans l'échelle indiciaire de son grade, et à la Retraite Additionnelle Fonction Publique (RAFP) dans les conditions et limites fixées par les textes. Il bénéficiera donc pour cette période d'une "retraite de fonctionnaire".

Une convention tripartite de détachement est signée entre Orange, la filiale et le fonctionnaire.

Une décision de détachement en filiale est prise pour une durée de 5 ans maximum.

La carrière miroir du fonctionnaire détaché

Le dispositif de la carrière miroir est propre à France Télécom-Orange.

L'accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France du 17 décembre 2021 reprend les dispositions par lesquelles l'entreprise s'engage à reconnaître le parcours professionnel des fonctionnaires détachés en filiale.

La carrière miroir se traduit par une progression de grade dans les corps d'Orange en relation avec l'évolution dans la grille de classification de la filiale intervenue pendant la période de détachement.

- un accès en Bande DBIS se traduit par une promotion sur le grade de cadre de 1er niveau (III.2)
- un accès en Bande E se traduit par une promotion sur le grade de cadre supérieur de 1er niveau (IV.1)

La traduction de l'évolution du parcours professionnel dans les grades d'Orange est effectuée à la même date que le changement de niveau CCNT. Cela relève de la responsabilité de la fonction RH.

Une promotion en Bande F pendant la période de détachement en filiale ne peut donner lieu à une promotion "carrière miroir" car il n'existe pas de grade plus élevé que le grade de cadre supérieur de second niveau (IV-2) dans la hiérarchie des grades des fonctionnaires d'Orange.

Pour bénéficier d'un détachement sur un emploi supérieur (IV-3, IV-4...) le fonctionnaire doit mettre fin au détachement en filiale.

Le retour en position d'activité du fonctionnaire détaché

Avant l'échéance des 5 ans, l'entreprise, avec le support des experts en charge du statut des fonctionnaires à Orange, informe le fonctionnaire que son détachement arrive à terme.

Le fonctionnaire fait connaître 3 mois avant l'échéance son souhait de solliciter le renouvellement de son détachement ou son retour en position d'activité au sein d'Orange SA.

En cas de renouvellement une décision concrétise ce choix.

En cas de fin de détachement, après acceptation sur un poste chez Orange SA, le fonctionnaire demande conjointement au DRH prenant Orange SA et cédant filiale de mettre fin à son détachement et revenir en position d'activité.

Le retour en position d'activité ne peut être rétroactif et se fait un premier de mois.

Comme spécifié dans l'accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France du 17 décembre 2021 : le maintien de la rémunération de base nette est garanti et 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
- 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
- de l'indemnité de résidence si applicable
- d'autres éléments de rémunération spécifiques aux fonctionnaires

Une décision de retour en position d'activité est prise par le DRH prenant d'Orange SA.

Pendant toute la durée de son détachement le fonctionnaire peut à tout moment solliciter le CSRH par clic RH, appel téléphonique ou courrier afin d'obtenir les éclairages nécessaires sur sa situation.

Chapitre 5 : Outils au service des salariés

Afin de faciliter pour tous les salariés du Groupe en France et à l'international l'accès aux outils de la mobilité interne et aux informations leur permettant de construire leur projet de mobilité, un nouveau portail d'accès sera créé. Celui-ci permettra de :

- accéder à toutes les offres et d'y postuler
- prendre connaissance des principes et règles de la mobilité interne
- se déclarer volontaire à rentrer dans un vivier en vue d'une future mobilité et indiquer ses souhaits (métiers, disponibilité, géographie etc.)
- découvrir des filières métiers et des entités à travers des fiches synthétiques
- être accompagnés à travers un parcours de questions dans leur réflexion. Cela permettra aux salariés d'identifier des offres et du contenu sur des filières, pays et entités pour approfondir leur projet professionnel
- identifier un point de contact pour échanger sur leur projet professionnel (conseiller en charge de la mobilité interne)
- visualiser les formations de reconversions
- simplifier l'acte de candidature (CV et lettre de motivation) et accompagner le salarié à la préparation d'entretien
- accéder aux parcours métiers (lien vers « Mon itinéraire », ...)
- disposer d'informations précises et actualisées sur les différences entre les différents périmètres sociaux de l'entreprise
- consulter les futurs besoins de postes en France
- accéder aux outils à venir sur la mobilité interne

Chapitre 6 : Dispositions finales

Article 6.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents.

Article 6.2 : Adhésion à l'accord

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

Article 6.3 : Communication et suivi de l'accord

Communication

Orange s'engage à communiquer auprès de la filière RH, tous les acteurs de la mobilité, les managers et les salariés. Un plan global de communication de l'accord sera piloté par la Direction Innovation RH et Programme Mobilité Interne (DIPM).

Il comprend notamment les actions suivantes :

- un kit de communication transmis à l'ensemble des managers et acteurs de la filière RH en particulier ceux qui agissent dans le processus de recrutement interne. Les managers utiliseront ce kit pour communiquer dans leur équipe ;
- les dispositions de l'accord seront visibles de l'ensemble des salariés du Groupe en France sur un espace dédié du futur portail de mobilité interne. L'accessibilité et l'appropriation de l'accord en seront ainsi facilitées.
- une communication, disponible sur anoo, reprenant les grands thèmes de l'accord ; afin de bien mettre en visibilité de toutes et tous cette communication, elle sera mise en avant sur les actus anoo et sur l'intranet Orange.
- une proposition d'information sera faite à l'ensemble des CODIR par l'équipe de négociation. L'accent sera notamment mis sur les précisions apportées au processus de recrutement et l'accompagnement des salariés dans leurs démarches de mobilité.

Un point sur la déclinaison des mesures de l'accord sera effectué à l'issue de la commission de suivi auprès de la filière RH. Les DRH et RRH seront ainsi au fait des actualités sur la mobilité interne et accompagneront les managers de leur périmètre.

Commission nationale de suivi

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de mettre en place une commission nationale de suivi de l'accord sur la base des indicateurs listés en annexe 4. Cette commission se réunira une fois par an et sera composée de deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la direction.

Cette commission aura pour mission :

- de suivre la mise en œuvre du présent accord et d'en présenter un bilan annuel
- de suivre les indicateurs listés dans l'annexe 4 du présent accord
- de suivre les pilotes mentionnés dans l'article 2.1 du présent accord

Cette commission peut également être saisie par les organisations syndicales signataires, en cas de difficulté de mise en œuvre.

Article 6.4 : Révision de l'accord

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

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

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

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

Article 6.5 : Notification de l'accord

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

Article 6.6 : Dépôt et publicité de l'accord

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 05/10/2022

La Direction, pour Orange

Gervais Pellissier Directeur Général Adjoint, People & Transformation
--

Les organisations syndicales

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

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

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

Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

Réserves CFE-CGC

- La CFE CGC demande que les traitements susceptibles d'être mis en place, pour mieux aiguiller les candidats placés dans le vivier des collaborateurs demandant une mobilité, fassent l'objet d'une information dans les instances représentatives du personnel afin de respecter les dispositions de la Loi L2312-38.
- L'absence de budget (les moyens disparates des filiales permettront-ils d'appliquer l'accord partout), la Décision Unilatérale de la Direction, basée sur la DG14, reprend ses éléments financiers sans réactualisation des montants.
La Direction nous a informé par la suite et par écrit qu'elle est prête à ouvrir une discussion sur les revalorisations de ces éléments qui datent de 2014.
- Le périmètre de l'application de l'accord qui devrait être plus large, (le portail d'information salarié refondu pour début 2023 est accessible à tous), seules les entités à plus de 50% sont embarquées, les entités de plus de 50% à venir n'ont pas l'obligation d'adhérer, (l'accès au portail salarié est universel, alors que le champ d'application de l'accord ne l'est pas).
- L'absence d'indicateurs de suivi sur l'utilisation du CPF pouvant amener à un abus de sollicitations, pour des formations décrites comme valorisantes pour sa mobilité, en co-construction avec l'entreprise, qui seraient en réalité des formations qui sortiraient de ce cadre.

Annexe 1 : Liste des filiales du Groupe en France

- Business & Décision France
- Business & Décision Interactive Eolas France
- Enovacom SASU
- FT Marine
- Générale de Téléphone SA
- Globecast France
- Globecast Reportages
- ID2S
- Nordnet
- OCS (Orange Cinéma Séries)
- Orange Bank
- Orange Business Services SA
- Orange Caraïbe
- Orange Cyberdefense France SAS
- Orange Lease
- Orange Prestations TV
- Orange Studio
- Orange Ventures
- Orange Wallis et Futuna
- Protectline
- Sofrecom
- Soft At Home
- SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)
- Telefact
- Totem Groupe
- Totem France
- Viaccess Orca
- w-HA

Annexe 2 : les modalités d'accompagnement dans le cadre de parcours entre sociétés du Groupe en France (article 4.1)

Du fait de sa taille, de la diversité de ses activités et de ses métiers, le Groupe souhaite offrir à l'ensemble de ses salariés des opportunités pour leur permettre de construire des parcours professionnels variés et dynamiques.

Les modalités décrites ci-dessous permettent de sécuriser et de dynamiser les mobilités entre les sociétés du Groupe Orange en France.

La reprise de l'ancienneté :

Lorsque les salariés 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 conditions d'emploi sont fixées par les dispositions conventionnelles et les règlements en vigueur dans la société d'accueil. Elles sont définies et portées à la connaissance au moment de la candidature du salarié. Les salariés sont dispensés d'une nouvelle période d'essai.

Les principes de rémunération :

A l'occasion d'une mobilité interne entre sociétés du Groupe, l'ensemble des éléments de rémunération font 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 le cas échéant, les éventuels avantages en nature, ainsi que la situation en matière de prévoyance, de frais de santé et de retraite complémentaire. La rémunération variable éventuelle est soldée par l'entité d'origine au moment du départ ou à l'échéance du semestre. Les nouvelles conditions d'intégration sont explicitées et formalisées en préalable à l'acceptation définitive du salarié.

Les congés :

Les salariés ont la possibilité de transférer leurs congés payés correspondant aux droits acquis avant le transfert dans la limite de trois fois le nombre moyen de jour travaillé hebdomadaire (soit 18 jours au maximum). Si le salarié qui effectue une mobilité dispose de moins d'une semaine de congés payés (soit un nombre de jours inférieur au nombre moyen de jour travaillé hebdomadaire), les jours devront soit être pris avant la mobilité vers la nouvelle société, soit payés par l'entité d'origine, soit versés sur le compte épargne temps si l'entité d'origine dispose d'un compte épargne temps (selon modalité d'alimentation du CET de l'entité d'origine). En ce qui concerne les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (JTL ou RTT), les salariés devront les avoir pris avant la mobilité dans la nouvelle société.

Le Compte Epargne Temps :

Les droits acquis par les salariés sur leur CET sont transférés dans leur intégralité 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.

Avant toute opération de transfert liée à une mobilité dans le Groupe, les salariés ont la possibilité de déposer sur leur CET, leur reliquat de congés payés, dans la limite de trois fois

sa durée hebdomadaire de travail (soit 18 jours maximum). Après le transfert, la gestion du CET s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la société d'accueil.

Dans le cadre d'une mobilité d'Orange SA vers une filiale d'un salarié disposant d'un CET résultant de l'accord social 1997 (CET dit « ancienne formule »), le transfert implique la fermeture définitive du CET Orange SA et des droits associés et le versement d'une indemnité compensatrice égale aux droits acquis après déduction des charges salariales.

Les Repos Compensateurs (tous types de RC) :

Les droits acquis par les salariés au titre de repos compensateurs (repos compensateur de remplacement, légal, compensation en temps, ...) devront soit être pris, soit payés par l'entité d'origine avant la mobilité dans la nouvelle société.

La convention tripartite :

Par ailleurs, dans le cas de mobilité pour les salariés contractuels, une convention tripartite rédigée par la société prenante est signée par le salarié, la société cédante et la société prenante. Cette convention de mobilité permet simultanément de mettre fin au contrat avec l'entité cédante, d'organiser la conclusion du nouveau contrat avec la société prenante et de clarifier les dispositions de transfert et les rapports entre les employeurs successifs.

Annexe 3 : Informations relatives aux différences entre sociétés juridiques du Groupe – visible sur le portail de mobilité interne (article 1.3)

- Temps de travail : congés, JTL, CET
- Rémunération : PEG, PERCO, Primes spécifiques, Participation, Intéressement
- Santé / Prévoyance

Annexe 4 : Indicateurs de suivi de l'accord – Groupe France (article 6.3)

Ces indicateurs ont pour objectif de suivre la bonne mise en place des dispositions de l'accord, tout en appréciant leur efficacité.

Indicateurs
Evolution du périmètre de l'accord
Pilotes mentionnés dans l'article 2.1 du présent accord
Nombre d'offres publiées en interne
Nombre de candidatures reçues et nombre de candidats associés
Nombre de candidats internes retenus suite à publication d'offre (par genre / âge / niveau CCNT ou équivalent)
Flux entre sociétés juridiques distinctes
Nombre moyen de candidats / offres
Nombre de projets publiés dans le cadre du dispositif de candidature pour participation à un projet
Nombre de candidats internes retenus sur les projets / nombre de projets publiés
Nombre de postes ouverts en externes et pourvus en interne (par métier et bassin d'emploi)
Nombre de mobilité France vers International et International vers France
Nombre d'offres ouvertes à l'international
Nombre de salariés en vivier (solution à construire)
Nombre de postes ouverts au temps partiel (<80%)
Nombre de postes ouverts et pourvus en reconversion
Nombre de journées découvertes réalisées et nombre de salariés associés (solution à construire)
Délai moyen entre publication d'une offre et candidat retenu sur le poste

Annexe 5 : Repères CCNT/BETIC-CCN de la Banque- CCN Commerce et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Les tableaux suivants n'ont pas valeur de tables de correspondances mais sont fournis à titre indicatif.

REPERES CCNT-BETIC

CCNT	Grade FP	BETIC Coeff	
G	IV.5/IV.6	cad.3.3	270
F	IV.3/IV.4	cad.3.3	270
		cad.3.2	210
		cad.3.1	170
E	IV.1/IV.2	cad.2.3	150
		cad.2.2	130
		cad.2.1	105/115
		cad.1.2	100
Dbis/E	III.2/III.3	cad.1.1	95
D/Dbis	II.3	nc 3.3	500
		nc 3.2	450
D		nc 3.1	400
C	II.1/II.2	nc 2.3	355
		nc 2.2	310
		nc 2.1	275
B	I.2/I.3	nc 1.3	250
		nc 1.2	240
A	I.1	nc 1.1	230

REPERES CCNT-CCN DE LA BANQUE

CCNT	Grade FP	CCN de la Banque
G	IV.5/IV.6	Hors catégorie
F	IV.3/IV.4	Cadre niveau K
		Cadre niveau J
E	IV.1/IV.2	Cadre niveau I
Dbis	III.2/III.3	Cadre niveau H
D	II.3	Technicien niveau G
		Technicien niveau F
C	II.1/II.2	Technicien niveau E
		Technicien niveau D
B	I.2/I.3	Technicien niveau C
A	I.1	Technicien niveau B
		Technicien niveau A

REPERES CCNT-CCN COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL DE L'ELECTRONIQUE ET DE L'EQUIPEMENT MENAGER (GDT)

CCNT	Grade FP	Echelon CCN CSAEEM	Equivalence accord GPEC GDT
G	IV.5/IV.6	Cadre IV	
F	IV.3/IV.4	Cadre III	
E	IV.1/IV.2	Cadre II	
Dbis	III.2/III.3	Cadre I-3	Directeur de magasin 3
		Cadre I-2	Directeur de magasin 2
		Cadre I-1	Directeur de magasin 1
D	II.3	AM IV-3	Manager 3
		AM IV-2	Manager 2
		AM IV-1	CC leader 3, Coach des ventes 3, Manager 1
C	II.1/II.2	Employé 3-3	CC leader 2, Coach des ventes 2
		Employé 3-2	Adjoint, Coach des ventes, CC leader
		Employé 3-1	Conseiller commercial référent 2
		Employé 2-3	Conseiller commercial référent 1
		Employé 2-2	Conseiller commercial Expert
		Employé 2-1	Conseiller commercial confirmé
		Employé I-3	Conseiller commercial
B	I.2/I.3	Employé I-2	
A	I.1	Employé I-1	

Annexe 6 : Dispositions communiquées par écrit avant acceptation au salarié

Dès lors que la candidature d'un salarié est retenue, un écrit (mail, courrier etc.) lui sera transmis par le manager ou le RRH de la société prenante, il devra faire mention à minima des éléments suivants :

- nom du manager :
- nom de l'entité prenante :
- lieu de travail :
- régime de travail :
- date prévue de la mobilité :
- éléments liés à la rétribution (SGB, parts variables, éléments de rétribution collective, si poste critique : montant de la prime d'accompagnement etc.) :
- modalités d'accompagnement en formation :
- reprise d'ancienneté :

Le cas échéant :

- modalités d'accompagnement à la mobilité :
- modalités d'accompagnement financier :
- modalités de télétravail :
- temps plein / temps partiel :