

Accord Groupe France Intergénérationnel 2019-2021

12 décembre 2018

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
CHAPITRE 1 - LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI	6
Article 1-1 Alternance et stages	6
Article 1-2 L'insertion durable des jeunes dans l'emploi	16
CHAPITRE 2 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS	18
Article 2-1 Le recrutement des seniors	18
Article 2-2 Anticipation et Evolution des carrières professionnelles	18
Article 2-3 L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité	19
Article 2-4 L'organisation du travail	21
Article 2-5 Développement des compétences et accès à la formation	23
Article 2-6 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	24
CHAPITRE 3 – LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET PARTAGE D'EXPERIENCES	32
3-1 Les acteurs de la transmission	33
3-2 Les actions de transmission	34
CHAPITRE 4 LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	34
Article 4-1 Les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois	34
Article 4-2 Les mesures prises pour favoriser des déroulements de carrières équivalents entre femmes et hommes	35
Article 4-3 Respect de l'équilibre Vie Professionnelle / Vie Personnelle (cf. accord égalité professionnelle et équilibre vie privée- vie professionnelle du 29 Janvier 2018)	36
Article 4-4 Les mesures en faveur de la parentalité	36
CHAPITRE 5 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS (CF. ACCORD HANDICAP 2017/2019)	38

M PR n45
a

CHAPITRE 6 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	39
Article 6-1 Dispositions relatives à la communication de l'accord	39
Article 6-2 Commissions de suivi	39
CHAPITRE 7 : FORMALITES DE DEPOT, DUREE DE L'ACCORD ET MODALITES DE REVISION	40
Article 7-1 Les formalités de dépôt	40
Article 7-2 La durée de l'accord	41
Article 7-3 Les modalités de révision	41
ANNEXE1: CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD	43
ANNEXE 2 : LIMITE DES 4 TRIMESTRES POUR LA PENSION CIVILE	44
ANNEXE 3 : PRORATISATION DES INDEMNITES COMPENSATRICES RETRAITE	44
ANNEXE 4 : PRESENTATION DES DISPOSITIFS ACCESSIBLES EN FONCTION DES DATES DE DEPART EN RETRAITE	45
ANNEXE 5 REPERES SYNTEC → CCNT POUR LES CARRIERES MIROIR	46
ANNEXE 6 LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES DE LA FONDATION ORANGE	47
ANNEXE 7 INDICATEURS	48

W PR 17/5
CC

Préambule

Conscient de la richesse qu'apporte la coopération intergénérationnelle, le Groupe considère qu'une bonne gestion des âges au sein de l'entreprise représente un atout majeur en termes d'innovation. Ainsi, donner leur place à tous les âges dans l'entreprise est et demeure une priorité pour le Groupe.

Dans le respect de la hiérarchie des normes, le présent accord s'inscrit, dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature, notamment accords de branche dont ceux de la branche des télécoms comme l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications du 11 décembre 2015 et ses avenants et l'accord relatif à la gestion de la deuxième partie de carrière du 3 juillet 2009.

En adéquation avec les orientations stratégiques du Groupe, Orange entend offrir à l'ensemble de ses salarié-e-s les mêmes opportunités, quel que soit leur âge ; de leur intégration dans l'entreprise jusqu'à leur fin de carrière, tout en favorisant l'échange de connaissances.

Le Groupe rappelle ici sa volonté de maintenir une politique active en matière de formation et d'insertion durable des jeunes et des demandeurs d'emplois en complétant et enrichissant leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience reconnue et valorisée, et d'autre part en favorisant leur intégration en CDI sur les métiers nécessaires à l'avenir du Groupe. Dans ce cadre, Orange est particulièrement attaché à développer son attractivité employeur de la recherche de candidats jusqu'à la proposition d'offres d'emploi et / ou de maintien du contact à l'issue de leur alternance ou stage.

Dès à présent et en référence à Essentiels 2020, le Groupe s'engage en France à réaliser a minima 8 000 recrutements externes en CDI sur la période 2018, 2019, 2020. Les recrutements prévisionnels des années 2019-2020 devraient représenter environ 60% de l'objectif fixé sur le triennal 2018-2020.

Au-delà du triennal en cours – 2018/2020-, l'hypothèse de projection de recrutements externes pour 2021, dernière année du présent accord, est a minima de 2 000, objectif à actualiser notamment lors de l'échange en multilatérale du 4ème trimestre 2020, en fonction des prévisions pour le prochain triennal.

Sur la période 2019-2021, 2 000 alternants ou stagiaires, au moins, en recherche d'emploi à l'issue de leur formation au sein du Groupe, seront recruté-e-s en CDI, de façon lissée durant ces 3 années.

Par ailleurs, l'entreprise réaffirme son attachement aux différents dispositifs concernant toutes les générations et en particulier les seniors.

De plus, les parties réaffirment la nécessité de mettre en œuvre des dispositions et des mesures permettant la poursuite d'une activité professionnelle motivante et valorisante pour les seniors, mais aussi de proposer des dispositifs de Temps Partiels Seniors pour ceux qui le souhaitent.

Les parties souhaitent également poursuivre la promotion de la transmission des savoirs et savoir-faire au sein du Groupe, notamment par le tutorat, en favorisant les coopérations et les échanges entre les salarié-e-s et ainsi en privilégiant une entraide intergénérationnelle, qui permet de valoriser chaque salarié-e.

Cet accord s'inscrit également en filiation de la promesse Orange dont l'une des priorités est de permettre à chacun d'être acteur de son propre développement au quotidien et ce, tout au long de son parcours.

W PR CC MHS

Champ d'application de l'accord

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

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

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

Chapitre 1 - Les engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Le Groupe rappelle sa volonté de maintenir une politique active en matière de formation et d'insertion durable des jeunes.

Cette politique doit permettre aux jeunes, d'une part, de 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, et d'autre part de favoriser leur intégration en CDI sur les métiers nécessaires à l'avenir du Groupe.

Article 1-1 Alternance et stages

Article 1-1-1 Recrutement en alternance

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

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

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

Tout en menant une politique d'insertion cohérente avec ses besoins en termes de compétences, le Groupe accueille et forme des jeunes sur l'ensemble des niveaux du système

M PR MHS
CC

éducatif et sur tous les métiers du Groupe. Deux dispositifs sont actuellement en vigueur : le contrat d'apprentissage qui relève de la formation initiale et le contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue.

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

Le Groupe s'engage, pour la période de l'accord, à poursuivre sa politique au bénéfice de l'alternance :

- en accueillant un nombre de salarié-e-s en alternance fixé à minima à 5% de l'effectif global CDI du Groupe en France soit 4 000 alternant-e-s présent-e-s au sein des équipes en moyenne sur 3 ans.
- et en intégrant 2 150 alternant-e-s par an en contrat d'alternance à durée déterminée.

Les parties rappellent que s'agissant de la reprise d'ancienneté et l'embauche des ancien-ne-s alternant-e-s, les entreprises du Groupe s'engagent à :

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

Article 1-1-2 L'accueil de stagiaires

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

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

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

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

Le Groupe accueillera :

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

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

Pour la période de l'accord, le Groupe s'engage à accueillir au moins 2 400 stagiaires chaque année avec une attention particulière aux jeunes en situation de handicap dans le respect du décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015 qui stipule que le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut excéder 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt ou 3 stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à vingt.

Article 1-1-3 Les mesures pour faciliter l'intégration et la découverte du monde professionnel

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

Article 1-1-3-1 Espace intranet dédié

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

Article 1-1-3-2 Prise en charge d'abonnement aux transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélo

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

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

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

Les alternant-e-s de l'UES bénéficient des dispositions du Plan De Mobilité (uniquement dans le cadre du trajet domicile/lieu de travail) du 16 avril 2018. Les autres alternants au sein du Groupe bénéficient des mesures qui ont et auront été décidées localement par l'entreprise d'accueil.

W7 PR MHS
CC

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

Article 1-1-3-3 Un régime de travail adapté et une rémunération/gratification attractive

Les alternant-e-s

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

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

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

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

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

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

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

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

Les alternant-e-s bénéficient du Plan Épargne Groupe et du PERCO Orange (abondement compris) dans les sociétés adhérentes à ces dispositifs.

Les stagiaires

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

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

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

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

Article 1-1-3-4 1/2 journée pour faciliter le passage du permis de conduire pour les jeunes en alternance et stagiaires

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

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

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

Article 1-1-3-5 Du temps pour préparer les examens

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

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

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

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

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

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

VM PR MHS
CC

Par ailleurs, les apprenti-e-s et salarié-e-s en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes modalités en matière d'absences exceptionnelles lors d'évènements intervenant au cours de la vie (naissance, mariage, évènements familiaux..) que les salarié-e-s. Dans le cadre de la participation du/de la tuteur-trice ou maître d'apprentissage à la soutenance orale de l'alternant-e ou stagiaire, le-la tuteur-trice bénéficie de facilités de service pouvant aller jusqu'à l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence d'une journée en fonction des temps de trajet.

Article 1-1-3-6 Logement

Pour les entreprises du Groupe participant à l'effort de construction (PEEC), les alternant-e-s peuvent bénéficier des aides offertes par Action Logement (connu sous le nom de 1% logement) selon la réglementation fixée par les pouvoirs publics et les règles en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil. A ce titre, Les alternant-e-s peuvent bénéficier des aides à l'entrée dans un logement locatif (Loca-Pass), des aides au paiement du loyer (Mobili-Jeunes), des aides à la mobilité (Mobili-Pass), de Visale, LOCService, et des services d'assistance (CIL-Pass assistance), ...

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

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

Article 1-1-3-7 La restauration

Les alternants et stagiaires accèdent à l'offre de restauration de l'entité d'accueil aux mêmes conditions que les salariés.

Article 1-1-3-8 Remboursement des frais de santé et prévoyance

Les salarié-e-s du Groupe en France sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation bénéficient des garanties des régimes de prévoyance et de remboursements de frais de santé en vigueur dans l'entreprise d'accueil.

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

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

Article 1-1-3-9 Offres sur les produits et services de l'entreprise et accès aux prestations Activités Sociales Culturelles (ASC)

Les alternant-e-s ayant une ancienneté dans le Groupe d'au moins 3 mois bénéficient des remises réservées aux salarié-e-s sur les produits grand public Orange et Sosh dès lors que leur entreprise a adhéré à ce dispositif. L'obtention de ces avantages est réalisée en utilisant le site « Mon Kiosque » qui est accessible via l'intranet et via internet. Les salariés achètent ces produits via les canaux de distribution grand public (boutiques, téléphone 3900, orange.fr, sosh.fr)

Les alternant-e-s et stagiaires bénéficient des prestations ASC selon les conditions définies par leur CE ou CSE de rattachement.

Article 1-1-3-10 Les principes sur l'application aux alternants de la part variable liée aux activités commerciales

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

Article 1-1-3-11 L'enquête nationale auprès des alternants et stagiaires

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

Une restitution incluant des verbatims est organisée lors des commissions de suivi nationale et locales.

Article 1-1-4 Des mesures favorisant l'accompagnement tout au long de l'alternance ou du stage

Article 1-1-4-1 Des formations complémentaires proposées par le Groupe

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

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

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

Article 1-1-4-2 Un accompagnement personnalisé et systématique

Chaque alternant-e est suivi-e sur toute la durée de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation par un-e salarié-e de l'entreprise d'accueil appelé-e maître d'apprentissage ou tuteur-trice en entreprise. Le CFA/Ecole désigne de son côté un-e tuteur-trice pédagogique. Le-la manager du-de la tuteur-trice doit permettre à ce-cette dernier-dernière de consacrer le temps nécessaire à sa mission qui comprend entre autres des échanges avec les organismes de formation.

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

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

WM PR MHS
CC

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

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

Le-la tuteur-trice et/ ou le-la manager doi(ven)t suivre et faciliter les travaux liés à la production d'un mémoire dans le cadre de l'obtention du titre ou diplôme ou du portefeuille de preuve dans le cadre de l'examen plurimodal pour l'obtention d'un des Certificats de Qualification Professionnel des Télécoms (CQPT). Les travaux de l'alternant-e peuvent se réaliser en partie sur le temps de travail s'agissant d'enquêtes/investigations, travaux de recherche au sein de l'entité d'accueil et/ou auprès d'entités internes au Groupe. Les temps d'accompagnement et d'échanges avec le-la tuteur-trice s'effectuent sur le temps de travail. Le manager du-de la tuteur-trice et de l'alternant-e doit organiser l'activité de façon à permettre ces temps.

Une sélection des tuteurs-trices

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

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

Si plusieurs salarié-e-s postulent pour être tuteur-trice d'un-e même alternant-e ou stagiaire, à compétences tutorales égales, une priorité sera accordée à celui-celle qui aura l'expérience la plus riche tout en respectant les règles suivantes :

Pour le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage, volontaire pour occuper cette fonction, doit respecter les conditions définies par la loi ou par l'accord de branche.

Pour le contrat de professionnalisation et la convention de stage, un-e tuteur-trice sera désigné-e sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par le(s) dispositif(s) de professionnalisation.

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

Des tuteurs formés et reconnus

Pour réussir l'exercice de cette mission, tout nouveau maître d'apprentissage et/ou tuteur-trice de contrat de professionnalisation suit systématiquement une formation de deux jours qui sera complétée avec une partie spécifique pour le tutorat de personnes en situation de handicap ou

WM PR MHS
CC

par une participation à la formation « démystifions le handicap ». Le Groupe recommande que cette formation soit suivie avant l'arrivée de l'alternant-e.

Le-la tuteur-trice bénéficie d'une nouvelle formation tous les 5 ans.

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

Les activités de tutorat doivent figurer dans les objectifs des intéressés et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation managériale. Les activités de tutorat sont mentionnées dans l'entretien annuel d'évaluation.

Le-la tuteur-trice doit disposer du temps nécessaire au suivi des alternant-e-s et stagiaires, par un aménagement de son temps de travail. Le-la tuteur-trice examine avec son-sa manager la charge de travail qui est adaptée si nécessaire.

Les salarié-e-s non cadres exerçant une activité tutorale dans le cadre des contrats en alternance ou « année de césure » bénéficient d'une prime fixe de 400 €/an pour l'accompagnement d'un-e alternant-e/stagiaire. Cette prime sera abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternant-e-s/stagiaires.

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

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

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

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

Article 1-1-4-3 Une aide personnalisée à la construction du projet professionnel et à la recherche d'emploi

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

- des entretiens individuels à mi-parcours et en fin d'alternance, avec l'aide d'un conseiller Orange Avenirs, visant à structurer le projet des alternant-e-s et à les accompagner dans leur recherche d'emploi tant en interne, qu'en externe. Ces bilans viennent en complément des bilans réalisés entre le-la tuteur-trice et son alternant-e.
- des formations mises en place pour accompagner la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique...). Pour le contrat de professionnalisation visant le certificat de qualification professionnelle des Télécoms, un accompagnement à la recherche d'emploi tant en interne, qu'en externe est intégré dans le cursus de formation.
- des opérations « Coup de pouce aux alternants » organisées par les Orange Avenirs visant à proposer des conseils théoriques et des exercices pratiques sur le projet professionnel, sur la communication écrite (CV, lettre de motivation, réseaux sociaux) et orale (entraînement aux entretiens).

WM
PR MHS
CC

Article 1-1-4-4 La possibilité pour chaque jeune de garder le contact avec le Groupe

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

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

Article 1-1-5 Les relations avec le monde de l'éducation et les jeunes

Article 1-1-5-1 Poursuivre et développer les relations écoles

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

Cela se traduit notamment par une présence sur des forums écoles / universités et sur des forums spécifiques (ex : apprentissage, handicap) ; des témoignages lors de tables rondes métiers ; une présence au sein de conseils d'orientation pour donner un avis sur l'évolution des contenus pédagogiques, ainsi qu'une participation aux conseils d'administration des établissements ; des ouvertures de classes ou de sections de formation par alternance ; des stages d'immersion pour les enseignants et les conseillers d'orientation-psychologues ; ...

Article 1-1-5-2 Responsabilité sociale d'entreprise : favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion.

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

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

S'agissant de la mixité des métiers, le Groupe a développé, avec le soutien des acteurs locaux, la création de classes de filles avec pour objectif de créer au moins une classe de filles par territoire. A l'issue du contrat en alternance, s'il est jugé concluant par le-la manager et le-la responsable RH, Orange proposera un recrutement en CDI à l'alternante afin de contribuer à l'objectif d'un taux de féminisation au moins égal à celui constaté dans les effectifs du Groupe.

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

Orange souhaite favoriser mais surtout reconnaître l'engagement et l'implication des salarié-e-s du Groupe en particulier les alternants et stagiaires (dont la convention est conclue pour une durée de 4 à 6 mois) dans le cadre des différents programmes soutenus par le Groupe autour de la promotion des métiers, de la mixité, de l'insertion et de l'inclusion notamment numérique. Aussi, chaque salarié-e volontaire pourra en accord avec son manager s'investir sur son temps de travail dans des opérations initialisées et organisées par le Groupe jusqu'à 2 jours par an. Ces jours permettent également de développer le sentiment d'appartenance, d'entretenir l'engagement et de fidéliser notamment les nouvelles recrues.

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

Article 1-2 L'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 1-2-1 Les engagements chiffrés

Sur la période de l'accord, a minima 2 000 alternants et stagiaires du Groupe, se trouvant sur le marché de l'emploi, seront recruté-e-s en CDI à l'issue de leur formation sur les 3 années.

Article 1-2-2 Les modalités d'intégration et de formation des nouveaux-nouvelles embauché-e-s

Article 1-2-2-1 Le parcours d'intégration

Le Groupe met en œuvre un parcours attractif d'intégration pour les nouveaux-nouvelles embauché-e-s, 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...)
- la désignation d'un-e salarié-e faisant référence pour le-la nouvel-le embauché-e, visé à l'article 1-2-2-2 du présent accord (pour faciliter son intégration et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements à adopter dans l'entreprise) ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ...

Dès sa prise de poste, tout-e nouvel-le embauché-e doit disposer de l'ensemble des outils et matériels (outils de travail, poste(s) de travail, badge(s) d'accès aux locaux...) lui permettant de travailler. Cela nécessite donc une anticipation par le manager.

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 comprend une présentation des possibilités offertes par le Groupe et des obligations des nouveaux-nouvelles embauché-e-s. Par ailleurs, l'assistant-e social-e participe à la journée d'intégration afin d'expliquer son rôle auprès des salarié-e-s de l'entreprise.

Les nouveaux-nouvelles embauché-e-s sont également invité-e-s 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 favorise localement l'organisation de journées découvertes pour permettre aux nouveaux-nouvelles embauché-e-s de mieux comprendre le lien entre les autres services et leur activité.

Article 1-2-2-2 La mise en place d'un-e salarié-e faisant référence

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

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

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

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

Article 1-2-2-3 L'entretien de suivi

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

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

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

Les alternant-e-s disposent d'un carnet de liaison permettant des échanges réguliers avec leur tuteur-trice ou maître d'apprentissage (article 1-1-4-2).

Article 1-2-2-4 La formation des nouveaux-nouvelles embauché-e-s

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

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

Pour les jeunes embauché-e-s après une première période d'immersion professionnelle et principalement ceux-celles entré-e-s dans le Groupe avec un faible niveau de qualification, le Groupe s'efforce de leur donner accès à des formations complémentaires notamment diplômantes. Les dispositifs légaux et conventionnels de financement comme par exemple la

période de professionnalisation, le Compte Personnel de Formation ou encore le Congé Individuel de Formation peuvent être mobilisés.

Les alternant-e-s/stagiaires peuvent bénéficier de formations complémentaires (article 1-1-4-1).

Chapitre 2 – Les engagements en faveur de l’emploi des seniors

Les parties rappellent leur volonté de procurer aux personnels seniors une activité motivante, en leur proposant une évolution professionnelle, en leur offrant des opportunités pour leur permettre de construire des parcours professionnels stimulants et dynamiques et en leur permettant d’aménager leur fin de carrière.

Article 2-1 Le recrutement des seniors

Orange, dans le respect de sa politique de lutte contre les discriminations, procède à des recrutements externes de salarié-e-s seniors en fonction des besoins.

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

Une charte de rédaction des offres d’emploi a été réalisée. Elle s’adresse à tous les acteurs du recrutement externe et interne (notamment par l’approche fondée sur les compétences mise en œuvre dans le cadre de l’Accord portant sur la Reconnaissance des Compétences et des Qualifications).

Par ailleurs, les salarié-e-s de la Direction du Recrutement et des Orange Avenirs sont régulièrement formés notamment à l’impact des stéréotypes lors du processus de recrutement.

Afin de favoriser la reconversion de salarié-e-s seniors, la pluralité et la diversité dans les équipes, les entreprises du Groupe proposeront des contrats de professionnalisation à des demandeurs d’emploi âgés de 45 ans et plus, afin de participer à l’effort de réinsertion / reconversion de ces personnes dans le monde du travail. L’entreprise s’engage à accueillir, a minima, 90 salarié-e-s de 45 ans et plus, dont 50% de femmes, en contrat de professionnalisation sur la durée de l’accord.

A l’issue du contrat de professionnalisation, s’il est jugé concluant par le-la manager et le-la responsable RH, Orange proposera un recrutement en CDI à la personne en reconversion.

Article 2-2 Anticipation et Evolution des carrières professionnelles

Les personnels quel que soit leur âge ont accès aux emplois à tous les niveaux de responsabilité, y compris les plus hauts.

Les entreprises du Groupe en France s’engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rétribution et de promotion (fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications) ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l’âge.

- la Validation des Acquis de l'Expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) s'inscrit dans un projet professionnel, personnel. C'est un dispositif de formation permettant d'obtenir une certification grâce à son expérience.

La certification obtenue par la VAE a la même valeur qu'un diplôme ou un titre obtenu à l'issue d'un parcours de formation initiale, universitaire, par apprentissage ou par la formation professionnelle continue.

Afin d'augmenter le nombre de VAE ou de dispositifs équivalents (certificats...) pour les personnels âgés de 45 ans et plus et de contribuer à la réussite de leur VAE, une dispense d'activité de 40 heures de préparation de la VAE leur est octroyée. Soucieuse de soutenir et d'accompagner les salariés souhaitant effectuer une VAE dans le cadre d'un projet professionnel co-construit et partagé avec l'entreprise, Orange peut, avec l'accord du manager et du RH, abonder le congé pour VAE dans la limite d'un plafond de 54 heures.

Accompagné-e par un Conseiller Orange Avenirs, le-la candidat-e à la VAE prend contact avec un organisme spécialisé (université, éducation nationale, ministère...) afin de déterminer les titres ou diplômes appropriés à son CV.

Après constitution du dossier le-la candidat-e est convoqué-e à un entretien de présélection par l'organisme spécialisé, avant de débiter sa VAE.

Article 2-3 L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

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

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

Article 2-3-1 Les acteurs qui participent à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité

Les parties rappellent que le médecin du travail est l'interlocuteur privilégié pour conseiller les salarié-e-s rencontrant des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel.

Le-la responsable de la Sécurité au Travail (préventeur) est le-la garant-e de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité.

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

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

Article 2-3-2 Les conditions de travail

Les parties rappellent que certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salarié-e-s.

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

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

a) Les comités médico-sociaux

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

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

b) Prise en compte de l'état de santé

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

La procédure comprend :

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

c) Mobilités des salarié-e-s à moins de 3 ans ou de 5 ans de la retraite

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

Les situations particulières (fermeture de site, suppression d'activité...) sont traitées dans le volet social de la négociation locale.

En outre, en cas de mobilité (géographique ou fonctionnelle) exceptionnelle à l'initiative de l'entreprise, les séniors à moins de 5 ans de la retraite bénéficient d'un accompagnement

spécifique qui peut déboucher par exemple sur du télétravail ou par exemple sur un changement de métier, en privilégiant le domaine de compétence du- de la salarié-e.

Article 2-4 L'organisation du travail

Le Groupe favorise la mise en place de modes d'organisation collectifs souples, tels que l'évolution d'activités afin de diversifier les activités des salarié-e-s concerné-e-s.

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

Par ailleurs, des postes adaptés sont proposés aux salarié-e-s de 55 ans et plus en difficulté après avis du médecin du travail.

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

Orange veille à adapter la charge de travail des équipes et des salarié-e-s.

De plus, les objectifs fixés aux salarié-e-s sont élaborés dans le respect des préconisations définies à l'article 3-1 de l'accord sur les principes généraux d'organisation du travail à France Télécom du 27 septembre 2010.

Orange veille à adapter la charge de travail des équipes et des salarié-e-s avec une attention toute particulière dans les équipes dans lesquels les départs en TPS et en retraite seront les plus importants.

Article 2-4-1 Télétravail et salarié-e-s âgé-e-s de 55 ans et plus

Les salarié-e-s bénéficiaires d'un des dispositifs de Temps Partiel Seniors et de Temps Partiel Aidé peuvent prétendre au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salarié-e-s (article 5-2 de l'accord sur le télétravail du 17 mai 2013). Dans ce cadre, les parties conviennent que le télétravailleur-la télétravailleuse bénéficiant d'un des dispositifs TPS et TPA à 50% doit être présent-e au moins une journée par semaine pour chaque semaine de travail, au sein de l'équipe, dans le local habituel de travail permettant ainsi les rencontres avec les collègues et le manager sauf cas exceptionnel.

Cette mention ne doit pas contrevenir au principe de prévention de l'isolement énoncé dans l'article 5-2 de l'accord sur le télétravail du 17 mai 2013. Ces repères de jours de présence tiennent compte des contingences et du contexte définis avec le-la manager.

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

Article 2-4-2 Le Temps Partiel Aidé dès l'âge de 55 ans

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

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

UM PR HHS
CC

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

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

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

Les salarié-e-s entrant dans ce dispositif de TPA dans le cadre du présent accord peuvent reconduire ce dernier jusqu'à leur date d'entrée dans un des dispositifs d'aménagement des fins de carrières prévus dans le présent accord ou jusqu'à leur date de départ en retraite, y compris dans ce dernier cas, si celle-ci intervient à une date ultérieure à la validité du présent accord.

Le complément de cotisation retraite, remise en base 100% des rémunérations perçues, est assuré :

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

- pour les fonctionnaires :

1. pour la partie pension civile :

- a) dans la limite prévue par l'article L11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum (annexe 2)) : par la surcotisation prévue dans le cadre du temps partiel pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette surcotisation, à la charge du-de la salarié-e, est compensée par l'entreprise, par une indemnité d'un montant tel que nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le-la salarié-

- b) au-delà de cette limite au choix du-de la fonctionnaire :

- soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au-à la salarié-e qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1er janvier 2018, cette indemnité est égale à 18,50%¹ du traitement indiciaire brut du-de la fonctionnaire concerné-e (en base temps plein) pour un TPA 50%. L'annexe 3 présente la façon dont ce taux est calculé pour une autre quotité travaillée, avec un exemple pour un TPA à 80%. Ces taux seront ensuite révisés aux mêmes dates que celles du barème² qui sert à leur calcul. Le taux et le mode de calcul seront communiqués sur l'intranet.

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

- soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres¹ d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la

¹ Ces taux ou nombre de trimestres sont valables pour un TPA 50%. Pour d'autres quotités de temps travaillé en TPA, ils sont réduits au prorata du temps non travaillé en TPA.

² Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel. Une information sera transmise aux salarié-e-s concerné-e-s.

VM PR MHS
CC

durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désigné dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).

2. pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au-à la salarié-e qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% ¹ du traitement indiciaire brut du/de la fonctionnaire concerné-e (en base temps plein) pour un TPA 50%. L'annexe 3 présente la façon dont ce taux est calculé pour une autre quotité travaillée, avec un exemple pour un TPA à 80%.

• des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public.

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

Article 2-5 Développement des compétences et accès à la formation

Article 2-5-1 Accès à la formation des personnels âgés de 45 ans et plus

Dans le cadre de la promesse Orange et pour maintenir et développer les compétences de ses salariés pour aujourd'hui et pour demain, Orange propose une grande diversité de solutions : formations métiers, formations managériales, formations en compétences transverses.

Conformément à l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications du 20 février 2017 si la situation ou le projet le justifie, un plan de développement des compétences est défini avec le salarié et planifié dans le temps. Ce plan s'appuie sur les dispositifs existants tels que : plan de formation de l'entité, actions de tutorat, de soutien ...

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

Article 2-5-2 Action de formation pour les personnels âgés de 45 ans et plus non formés depuis 3 ans

Après avoir identifié les personnels âgés de 45 ans et plus qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans, les entreprises du Groupe leur proposent une action de formation, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'une durée minimale de 5 jours.

Cette action de formation est définie après analyse individuelle des besoins.

Article 2-5-3 Les modules de formation relatifs à la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail

- Identifier les postures de travail adaptées permettant de limiter l'apparition des TMS
- Se former à la manutention de charges légères
- Maîtriser le risque routier et l'écoconduite

¹ Ces taux ou nombre de trimestres sont valables pour un TPA 50%. Pour d'autres quotités de temps travaillé en TPA, ils sont réduits au prorata du temps non travaillé en TPA.

WB

PR

CC

11/15

Ces modules de formation ne sont pas compris dans la durée minimale de 5 jours figurant à l'article 2-5-2 du présent accord.

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

Article 2-5-4 Prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (les carrières miroirs)

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

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

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

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

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

Pour les fonctionnaires détachés dans une filiale adhérente à la convention collective Syntec, l'évolution du parcours professionnel sera prise en compte à chaque évolution dans la grille Syntec correspondant à un changement de bande CCNT, d'après le tableau de repères figurant en annexe 5 du présent accord.

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

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

La nouvelle rémunération de base (Salaire Global de Base) sera composée :

- d'un Traitement Indiciaire Brut calculé sur l'indice détenu à la fin du détachement après application de la « carrière miroir » ;
- d'un Complément Salarial Orange calculé de telle sorte que le maintien de la rémunération de base nette perçue à la fin du détachement soit garanti.

Le/la DRH de l'entité de détachement en lien avec les experts du Groupe sur le sujet, accompagnera le/la fonctionnaire tout au long de son parcours réalisé en filiale ou en interne au regard des impacts du détachement sur sa future retraite.

La Direction s'engage à effectuer un rappel auprès des DRH de filiales sur l'importance de la carrière miroir en matière de retraite des fonctionnaires.

Article 2-6 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Article 2-6-1 Les entretiens "cap seniors" pour les personnels âgés de 55 ans et plus

Afin d'aider les seniors à faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur carrière professionnelle et/ou les perspectives d'aménagement de celle-ci, le Groupe propose aux

personnels âgés de 55 ans et plus, des entretiens "cap seniors" effectués par des conseillers Orange Avenirs de leur bassin d'emploi.

Les décisions prises par les salarié-e-s dans le cadre de ces entretiens ne doivent pas impacter négativement leurs possibilités d'évolution, leurs augmentations individuelles et leur accès à la promotion.

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

A l'occasion de cet entretien, les personnels, à leur initiative et dès 55 ans, qui fournissent le relevé de situation qui leur a été transmis par la CNAV ou une autre caisse de retraite ou par le CSRH, peuvent échanger sur :

- la date d'ouverture des droits à la retraite,
- la date de départ souhaitée par la personne,
- le rachat éventuel de trimestres.

Si les personnels le souhaitent, ils peuvent envisager les conditions d'aménagement de la fin de carrière notamment dans le cadre des dispositifs de Temps Partiel Seniors ou de Temps Partiel Seniors Handicap.

A partir des informations fournies par le-la salarié-e concerné-e, l'ensemble des simulations sur les formules de TPS est effectué afin de permettre au-la salarié-e concerné-e de prendre sa décision en toute connaissance de cause en lui apportant toutes les informations nécessaires en matière de salaires versés en période de TPS, accompagnement, éléments variables, possibilité de surcote, rachat de trimestres. Une estimation du montant de la retraite net de charges (en fonction de la législation en vigueur) est également élaborée (valeur informative).

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

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

Article 2-6-2 Le rachat de trimestres au titre de certaines périodes d'études supérieures ou pour années incomplètes

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

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

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

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

MB PR CC 11/15

A l'occasion de l'entretien "cap seniors", le-la salarié-e effectue une demande de simulation auprès de la CNAV (ACO) ou du CSRH (AFO). Au vu de ces simulations, le-la salarié-e intéressé-e dépose une demande écrite auprès de son DRH, qui la transmet à l'équipe d'expertise nationale qui pourra proposer de participer au financement après étude de la demande motivée du-de la salarié-e (par exemple : raisons familiales, raisons de santé).

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

Cette participation financière est conditionnée à la présentation d'un justificatif du rachat des trimestres. Toutes les demandes de rachat de trimestres à ce titre, sont étudiées par la Direction de l'Expertise RH / Domaine Carrière.

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

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

Article 2-6-3 Les dispositifs de temps partiel seniors

Un dispositif de transition, entre activité et retraite, le Temps Partiel Seniors est proposé sur la base du volontariat aux personnels, quel que soit leur statut, qui :

- sont désireux de prendre leur retraite sans surcote en 2022, 2023, 2024 (au plus tard le 1^{er} janvier 2025)
- souhaitent aménager leur temps de travail sur une période 18 à 36 mois (18 à 24 mois pour le mécénat de compétences) avant leur départ en retraite,
- disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans à leur entrée dans le dispositif.

Par dérogation, les salarié-e-s qui sont dans une situation spécifique (poly-pensionné-e-s, carrière effectuée à temps partiel ayant eu pour conséquence de réduire de plus de 2 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de la retraite de base, consolidation d'indices, salariés de droit privé qui sans cela verraient leur retraite temporairement affectée par le coefficient de solidarité (-10%) prévu par leur régime de retraite complémentaire...) et qui souhaitent prendre leur retraite en 2022, 2023, 2024 pourront le faire avec une surcote de 4 trimestres au maximum.

Le TPS a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

L'entrée en TPS au titre de cet accord se fera donc au plus tard le 1^{er} juillet 2023, dès lors que :

- la date de retraite retenue est en 2024 (au plus tard le 1^{er} janvier 2025),
- et que la durée minimale dans le dispositif est respectée.

Les salarié-e-s désireux-ses de prendre leur retraite avant 2022 continuent, s'ils-elles le souhaitent et en remplissent les conditions, de bénéficier des dispositions régissant les TPS des accords antérieurs.

W7

PR CC MHS

Article 2-6-3-1 le TPS et le mécénat de compétences

L'entreprise souhaite poursuivre la promotion du mécénat de compétences. C'est pourquoi, une formule de TPS (le TPS 80%) est dédiée au mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat. (cf annexe 6).

Les autres formules de TPS restent ouvertes à la fois à la poursuite de l'activité au sein du Groupe et dans le cadre du mécénat de compétences.

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

Les salarié-e-s entrant dans un TPS mécénat de compétences conservent leur régime de travail tout au long de cette période. Durant leur période travaillée, les salarié-e-s en mécénat de compétences bénéficient des mesures du Plan de Mobilité (PDM).

Conformément à l'accord PDM du 16 avril 2018, l'entreprise communiquera auprès de ses filiales, sur les dispositions du PDM appliquées aux salarié-e-s de Orange SA afin de les inciter à mettre en place des mesures répondant aux mêmes finalités.

Les salarié-e-s engagé-e-s dans un TPS mécénat de compétences ont accès aux formations éligibles au plan de formation pendant leur période de mécénat.

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

Article 2-6-3-2 les formules de TPS

Le TPS est une formule de temps partiel accompagnée par l'entreprise.

Le TPS est un temps partiel 50% pendant 3 ans (la formule dédiée au mécénat a une durée de 2 ans)

L'accompagnement prend la forme suivante :

1. une sur-rémunération

Pour le TPS : une sur-rémunération de 30%, avec 3 possibilités au choix du-de la salarié-e :

- le TPS 80% : sans placement en temps, 30% non convertis en temps ; cette formule est réservée au mécénat de compétences
- le TPS 75% : 5% placés en temps, 25% non convertis en temps
- le TPS 65% : 15% placés en temps, 15% non convertis en temps

La sur-rémunération placée en temps est affectée à un CET avec abondement de l'employeur.

La sur-rémunération non convertie en temps :

- prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le-la salarié-e bénéficie du TPS,
- est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB en base temps plein) du-de la salarié-e du mois précédent son entrée dans le

LM

PR MHS
CC

dispositif, et des parts variables perçues lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous-tes les salarié-e-s, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

La rémunération en TPS se compose ainsi :

- de la rémunération du temps partiel basée sur la quotité travaillée (50% dans le cadre du TPS), tant pour ce qui concerne le SGB mensuel que pour ce qui concerne la part variable managériale ou part variable vendeur éventuelle, et
 - de la sur-rémunération non convertie en temps.
2. un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPS, dans les conditions décrites ci-dessous.

Présentation des dispositifs :

Formule	Rémunération (1)	Temps de travail	Durée dans le dispositif	Temps libéré (2)	Complément cotisation retraite (3)
TPS 65% Possible en mécénat de compétences	65%	50%	18 à 36 mois	24 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	sur une base 100%
TPS 75% Possible en mécénat de compétences	75%	50%	18 à 36 mois	12 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	
TPS 80% dédié au Mécénat de compétences	80%	50%	18 à 24 mois	pas de temps libéré	

(1) Rémunération du temps travaillé, plus sur-rémunération sous forme de prime.

(2) temps libéré compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré.

(3) Le complément de cotisation retraite sur une base 100% est assuré :

- Pour les salarié-e-s de droit privé : par une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires (régime de retraite complémentaire des salariés de droit privé) et supplémentaires là où ils existent.
- Pour les fonctionnaires :
 - pour la partie pension civile :
 - a) dans la limite prévue par l'article L 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum, cf annexe 2) :
par la surcotisation prévue dans le cadre du temps partiel pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette sur-cotisation, à la charge du-de la salarié-e, est compensée par l'entreprise par une indemnité d'un

W7 PR MHS CC

montant tel que, nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le-la salarié-e.

b) au-delà de cette limite, au choix du-de la fonctionnaire :

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

Sur la base des taux annoncés au 1^{er} janvier 2018, cette indemnité est égale à 18,50% pour les formules de TPS du traitement indiciaire brut du/de la fonctionnaire concerné-e en base temps plein.

Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que le barème¹ qui sert à son calcul.

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

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

Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

- pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au-à la salarié-e qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Cette indemnité est égale à 1,10 % pour les formules de TPS du traitement indiciaire brut du/de la fonctionnaire concerné-e en base temps plein.

- des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public

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

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

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs TPS sont fixées par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires.

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

¹ Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel. Une information sera transmise aux salarié-e-s concerné-e-s.

WB

PR

MUS
CC

L'ensemble des éléments financiers liés aux dispositifs et à sa mise en œuvre doivent être connus du-de la salarié-e avant la signature de l'avenant / protocole.

A compter du 1^{er} janvier 2022, les parties conviennent de créer une commission nationale d'analyse de la mise en œuvre du TPS qui se réunira au moins une fois par an jusqu'en 2024. Cette commission d'analyse de la mise en œuvre du TPS sera composée au maximum de trois représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la direction du Groupe. Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

Article 2-6-3-3 Clause de sauvegarde

Les parties s'engagent, dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires en matière de retraite (régime de base ou complémentaire) viendraient à être modifiées pendant la durée de l'accord, à se rencontrer pour en analyser les conséquences et adapter les dispositions du présent accord afin de garantir des dispositifs équitables se rapprochant le plus possible de ceux d'origine.

Pour les salariés en TPS à cette date

Dans l'hypothèse d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un-e salarié-e dans l'un des dispositifs TPS, ce dernier pourra être prolongé au-delà de la date initialement prévue en temps libéré.

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

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

Article 2-6-3-4 Commission de médiation locale

En cas de difficultés de mise en œuvre des dispositifs TPS, après mise en œuvre de leurs prérogatives par les IRP, une commission de médiation au sein de l'établissement secondaire pour Orange SA ou de la filiale pourra se réunir à l'initiative de la Direction ou d'une des organisations syndicales signataires pour étudier les solutions les plus appropriées.

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

En cas de changement d'organisation, les situations individuelles des salarié-e-s en TPS sont étudiées par cette commission de médiation.

Article 2-6-3-5 Modalités de mise en œuvre

A/ Garantie en cas de décès du-de la salarié-e

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

B/ Seuil minimal de rémunération

Un seuil minimal de rémunération (qui doit être vérifié une fois appliqué le pourcentage de rémunération de la formule de TPS choisie) est fixé pour les salarié-e-s en TPS, à savoir :

- pour les non cadres : 1 796 euros bruts mensuels,
- pour les cadres : 2 503 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS au-delà du salaire global de base (SGB) en base temps plein.

WM PR HUS
ca

Si tel est le cas, la rémunération durant la période de TPS est le SGB en base temps plein.

Ces seuils sont revus chaque année selon le taux directeur de l'accord salarial d'Orange SA.

C/ Principe de revalorisation de la prime de sur-rémunération

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

D/ Dispositions applicables aux personnels pendant la période de temps libéré

Les salarié-e-s éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur), ou à des augmentations individuelles y restent éligibles jusqu'à la fin de leur dispositif de TPS.

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

E/ Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe

Pendant toute la période des dispositifs TPS, les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société. C'est le salaire réellement perçu, prime de sur-rémunération incluse, qui sert de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

F/ Consolidation des avantages monétaires des accords 1990, 1997 et 2013

Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990, 1997 et 2013 peuvent, à leur demande, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans un des dispositifs TPS.

A l'entrée dans le dispositif, le-la salarié-e est informé-e par écrit de son éligibilité éventuelle, à partir des éléments connus, et des dates de TPS choisies, à la disposition spécifique prévue à l'annexe III de l'accord salarial 2014.

G/ Déroulement de carrière pour les fonctionnaires

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

H/ Indemnité de départ en retraite des salarié-e-s de droit privé

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

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

I/ Abondement des CET « ancienne formule »

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

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

J/ Les demandes de temps partiel

Les demandes d'entrée dans un TPS ne se font pas au détriment des autres demandes de temps partiel.

K/ Cas particuliers des porteurs de mandat

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

L/ Transfert de jours de CET dans le PERCO

Les salarié-e-s en TPS conservent leurs possibilités d'alimentation de leur compte épargne temps (CET) jusqu'à leur entrée en temps libéré si un dispositif de CET a été mis en place dans leur entreprise, et dans les conditions d'alimentation prévues par ce dispositif.

Les salariés en TPS conservent leurs possibilités de transfert de jours de CET dans le PERCO du Groupe :

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

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

M / Prise des congés

Sauf cas le justifiant comme les congés maladies ou à l'initiative de l'entreprise, les congés doivent être pris avant l'entrée en temps libéré. Les dates de départ de l'entreprise et d'entrée en temps libéré telles que fixées dans l'avenant ou le protocole ne sont pas modifiables.

Article 2-6-4 Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation

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

Article 2-6-5 prise en considération des parcours professionnels

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

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

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

Chapitre 3 – La transmission des savoirs et le partage d'expériences

Conscient de l'importance de la transmission des savoirs et savoir-faire, le Groupe veille à la rendre concrète et effective.

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

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

Le Groupe rappelle ici le rôle valorisant que joue la transmission des savoirs.

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

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

3-1 Les acteurs de la transmission

La transmission des savoirs repose sur le lien entre salarié-e-s, managers et responsables RH, chacun détenant un rôle particulier dans la mise en œuvre de la transmission des savoirs et de son anticipation. L'anticipation est une condition du succès de la transmission, permettant au Groupe de capitaliser sur les connaissances et les ressources de ses salarié-e-s. A cet égard, la démarche de transmission doit être organisée 6 mois avant l'entrée en temps libéré ou 6 mois avant la retraite si elle n'a pas été précédée d'un TPS.

Le-la manager détient un rôle clé, favorisant et facilitant les actions de la transmission des savoirs de son équipe. Il anticipe les démarches de transmission des savoirs au sein de son équipe et prend en compte le temps nécessaire à ses actions, dans le cadre de l'organisation de l'activité de l'équipe.

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

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

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

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

Les parties rappellent qu'un autre acteur majeur de la transmission des savoirs est le-la tuteur-trice d'alternant-e et le-la maître de stage. L'article 1-1-4-2 aborde l'accompagnement personnalisé et systématique par les tuteurs-trice-s dans le cadre de l'alternance et des stages.

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

3-2 Les actions de transmission

Chez Orange, les équipes réalisent d'ores et déjà la transmission de façon naturelle et spontanée afin de préserver les savoirs et les savoir-faire.

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

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

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

La transmission des savoirs peut aussi prendre la forme d'un tutorat qui contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le-la salarié-e concerné-e, au travers d'actions d'apprentissage en situation professionnelle.

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

Le Mentorat inversé (Reverse Mentoring) peut être mis en place en tant que de besoins. Il s'agit de faire mentorer des salarié-e-s de toutes générations par des jeunes sur les technologies du moment, ce qui permet d'actualiser les connaissances des salarié-e-s par celles récemment acquises par les jeunes dans le cadre de leur formation.

Un temps suffisant doit être laissé aux salariés dans l'organisation de leurs activités pour qu'ils puissent prendre part à une démarche de transmission des savoirs, afin qu'elle s'exerce de façon pertinente et dans les meilleures conditions.

Chapitre 4 La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4-1 Les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois

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

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

Dans le cadre de ses initiatives auprès du système scolaire (collèges, lycées, universités, Grandes Écoles, Centre d'Information et d'Orientation...), le Groupe poursuit ses actions visant à :

- favoriser l'équilibre genré des candidatures pour les stages ou contrats en alternance par des intitulés d'offres dépourvus de stéréotypes de genre,
- obtenir un taux de féminisation des recrutements supérieur aux taux de féminisation constatés en sortie des principales filières de formations commerciales, technologiques et scientifiques,
- Identifier et mettre en œuvre des méthodes nouvelles permettant de détecter et d'attirer des candidates, par exemple l'organisation d'événements dédiés pour leur donner envie de rejoindre Orange
- communiquer auprès des étudiant-e-s sur l'importance qu'attache le Groupe à l'équilibre entre les femmes et les hommes, quels que soient les métiers, et sur ses effets positifs sur le corps social de l'entreprise,
- sensibiliser les acteurs de l'orientation (collèges et lycées) aux métiers du Groupe et à l'importance qu'il accorde à l'équilibre des genres,
- sensibiliser les directions des établissements scolaires en relation avec le Groupe au nécessaire équilibre entre les femmes et les hommes parmi leurs étudiant-e-s, en particulier dans les filières techniques et scientifiques,
- inclure la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ses actions avec les établissements scolaires ; conscient que les stéréotypes sur les métiers se construisent tôt, le Groupe soutient les actions visant les collégien-ne-s et se montre ouvert à l'accueil dans ses entités des élèves de 3ème en stage découverte (dont collégiens des réseaux d'éducatons prioritaires renforcés (REP+)) ; de plus, Orange communiquera activement auprès des collèges pour l'accueil de jeunes filles pour des stages dans les domaines techniques.

De plus, les parties rappellent que le Groupe est à l'initiative du programme Capital Filles.

Article 4-2 Les mesures prises pour favoriser des déroulements de carrières équivalents entre femmes et hommes

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

Afin de contribuer à l'objectif d'un réel équilibre des deux genres, par bande, par métier, Orange SA s'engage à définir chaque année des budgets et des mesures spécifiques dont le niveau et les modalités sont examinées lors de la négociation salariale annuelle. Ces budgets et mesures

M PR MHS
CC

spécifiques supplémentaires s'ajoutent aux autres budgets et mesures définies dans le cadre de la politique salariale.

Dans la logique de faire évoluer la structure de l'emploi dans sa globalité, ce dispositif s'adresse autant aux femmes non cadres que cadres.

Le Groupe poursuit par ailleurs son objectif de féminisation du Comex Groupe.

Article 4-3 Respect de l'équilibre Vie Professionnelle / Vie Personnelle (cf. accord égalité professionnelle et équilibre vie privée- vie professionnelle du 29 Janvier 2018)

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

Article 4-4 Les mesures en faveur de la parentalité

Favoriser la parentalité en entreprise, c'est accompagner les mères et les pères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Les parties rappellent qu'Orange est signataire de la Charte de la parentalité en entreprise, qui vise à prendre en compte la parentalité des salarié-es, en s'inscrivant dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

En vertu de cette charte, Orange poursuit son engagement à :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- créer un environnement de travail favorable aux salariés parents, afin qu'ils puissent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents

L'égalité professionnelle Femmes Hommes passe par le respect de l'équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales.

Un autre levier repose sur l'engagement des pères en faveur des jeunes enfants. En tant qu'entreprise exemplaire, le Groupe souhaite jouer un rôle stratégique dans le changement des mentalités à ce sujet.

Orange est partenaire fondateur de l'initiative « Happy men share more » (les hommes heureux partagent plus), destiné à engager plus avant les hommes dans les politiques d'égalité professionnelle. Ce programme a pour objectifs de :

- conduire un maximum d'hommes à s'impliquer de façon positive et volontariste dans le sujet de l'égalité professionnelle, en particulier sur la thématique de l'articulation des temps de vie
- faire que les femmes et les hommes se sentent solidaires des progrès en matière d'égalité professionnelle.

Article 4-4-1 Surcote supérieure à 4 trimestres

Par ailleurs, Orange réaffirme son attachement aux mesures en faveur de la parentalité et permet de dépasser la limite de 4 trimestres prévue à l'article 2-6-3 du présent accord, dans les situations de congés ou de périodes temps partiels pris dans le cadre de la parentalité :

- congé de soutien familial,
- congé de présence parentale,
- congé parental,
- congé d'adoption,
- disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6^{ème} anniversaire de l'enfant,
- congé de solidarité familiale.

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

Cette possibilité est ouverte aux salarié-e-s qui entreront en TPS au titre du présent accord pour un départ à la retraite en 2022, 2023, 2024.

Article 4-4-2 Financement du rachat de trimestres au titre de la parentalité pour les salarié-e-s désireux de bénéficier d'un temps partiel seniors

Le Groupe Orange est également sensible à la situation des salarié-e-s dont le montant prévisible de retraite est faible du fait de périodes dans leur carrière liées à la parentalité et qui pourraient de ce fait être découragés du bénéfice des dispositifs de temps partiel seniors.

C'est pourquoi le Groupe financera le rachat de 4 trimestres pour les personnels qui en font la demande, dont le montant de la retraite est inférieur à 1 320 euros bruts mensuels, et ayant connu des périodes de congés ou de temps partiels qui ont eu pour conséquence de réduire de plus de 4 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de leur retraite de base, par rapport à une activité effectuée à temps plein, pour les motifs suivants :

- congé de soutien familial,
- congé de présence parentale,
- congé parental,
- congé d'adoption,
- disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6^{ème} anniversaire de l'enfant,
- congé de solidarité familiale.

Cet accompagnement concerne les salarié-e-s qui entreront en TPS au titre du présent accord pour un départ à la retraite en 2022, 2023, 2024.

W PR 045
cc

Lorsque cela est possible, les salarié-e-s rachètent 4 trimestres correspondant à leurs années d'études supérieures pour les fonctionnaires ou salarié-e-s de droit privé, ou à leurs années incomplètes pour les salarié-e-s de droit privé. La demande de rachat effectuée dans ce cadre obéit aux mêmes règles que celles prévues à l'article 2-6-2 du présent accord. L'accompagnement prend la forme d'un remboursement sous forme d'une indemnité compensatrice qui, nette de CSG et de CRDS, correspond à l'intégralité du coût total du versement effectivement réalisé.

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

Dans le cas des fonctionnaires poly-pensionné-e-s qui rachètent des trimestres auprès du régime général de la sécurité sociale, le rachat sera réalisé s'ils le souhaitent dans l'option dite « taux seul » du régime général de la sécurité sociale (au titre de l'atténuation du coefficient de minoration mentionné à l'article R. 351-27, sans que le versement soit pris en compte dans la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 351-1). L'indemnité compensatrice sera en tout état de cause calculée comme si le rachat avait été effectué dans l'option dite « taux et durée » du régime général de la sécurité sociale (au titre de l'atténuation du coefficient de minoration mentionné à l'article R. 351-27 et pour être pris en compte dans la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 351-1). La différence permettra alors au-à la salarié-e d'user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Le rachat et versement de l'indemnité correspondante, ou le versement de l'indemnité si un rachat n'est pas possible, interviennent en une fois à l'entrée dans le temps partiel seniors.

Chapitre 5 La lutte contre les discriminations (cf. accord handicap 2017/2019)

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

Le Groupe a également mis en place un service d'écoute et de conseil externe, Allodiscrim, destinée à tous les salarié-e-s du Groupe ainsi qu'aux candidat-es postulant aux offres d'Orange.

Ce dispositif vise à encourager une conduite socialement responsable grâce à un strict respect du droit et des conventions et à résoudre d'éventuelles difficultés en privilégiant la restauration du lien managérial et le maintien de la relation de travail entre l'employeur et son-sa salarié-e.

Allodiscrim ne se substitue pas aux autres voies de recours internes et il n'est pas obligatoire d'y recourir. Le-la salarié-e s'inscrit auprès d'Allodiscrim via un numéro vert ou sur site internet et obtient le statut d'abonné. Il-elle peut alors demander à être rappelé-e par un avocat pour obtenir des informations et des conseils sur les voies qui s'offrent à lui-elle. Les suites des informations fournies par le-la salarié-e à Allodiscrim peuvent être une invitation au-à la salarié-e à entrer en contact avec son employeur selon les canaux habituels pour trouver une solution amiable à sa situation.

Afin de montrer l'importance de la politique diversité et de la lutte contre les discriminations, Orange a développé plusieurs programmes de formation spécifiques à destination des managers, des salariés-es et instances représentatives du personnel:

- programme de formation sur les stéréotypes,
- les enjeux de diversité et de non-discrimination sont intégrés aux formations managériales d'Orange Campus
- formation «Dispositif de professionnalisation des acteurs de la diversité»
- formation « Démystifions le handicap», « je recrute un salarié et j'accompagne un salarié en situation de handicap » ,...
- Appility, application de réalité virtuelle pour un nouveau regard sur le handicap. Ce parcours interactif permet de vivre des situations courantes rencontrées par une personne en situation de handicap

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

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

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

Chapitre 6 - Mise en œuvre et suivi de l'accord

Article 6-1 Dispositions relatives à la communication de l'accord

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

Il sera également mis en ligne avec sa présentation sur les sites intranet des filiales, et sur celui de la filière RH « Share » pour Orange S.A. Sa présentation sera également effectuée lors de conférences téléphoniques dédiées à la filière RH.

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

Article 6-2 Commissions de suivi

Article 6-2-1 Une commission nationale de mise en œuvre et de suivi

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent qu'une commission de suivi de l'accord, composée de 2 représentants désignés par chacune des Organisations Syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction du Groupe, se réunira au moins une fois par an.

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, cette commission a pour missions :

- de suivre la mise en œuvre du présent accord et notamment d'établir un bilan annuel global de l'application de l'accord,

WS PR^{CC} DHS

- d'examiner le recueil d'indicateurs.

Par ailleurs, les cas n'ayant pu trouver de solutions au niveau local seront examinés à la demande d'une organisation syndicale signataire lors de la commission nationale de mise en œuvre et de suivi suivante.

Pour la mise en place du présent accord, cette commission nationale de mise en œuvre et de suivi se réunira au cours du 1^{er} semestre 2019 afin de réaliser un bilan de l'accord précédent.

Cette commission peut également être saisie par les Organisations Syndicales signataires en cas de difficultés de mise en œuvre.

Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

Dans le cadre de cette commission de suivi, la Direction restituera des éléments qualitatifs et quantitatifs. Les résultats de l'enquête nationale auprès des alternants et stagiaires seront présentés chaque année, ainsi qu'un bilan annuel des mesures liées à la parentalité

Article 6-2-2 Commissions locales de suivi

Afin d'assurer une continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission locale de suivi du présent accord au sein de chaque Établissement Principal d'Orange SA, qui se réunit une fois par an.

Elle est composée de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la Direction l'Établissement Principal. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines de l'Établissement Principal ou son représentant.

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

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, cette commission de suivi a pour missions :

- de suivre la mise en œuvre locale du présent accord
- de définir, si besoin, des indicateurs complémentaires pour tenir compte du contexte de l'Établissement principal
- de faire un bilan des commissions de médiations locales.

Chapitre 7 : Formalités de dépôt, durée de l'accord et modalités de révision

Article 7-1 Les formalités de dépôt

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

W PR DKS
CC

Article 7-2 La durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée déterminée. L'accord cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets à la date du 31 décembre 2021.

Les parties conviennent d'ouvrir la nouvelle négociation au cours du T2 2021.

Article 7-3 Les modalités de révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L2261-7 et L2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

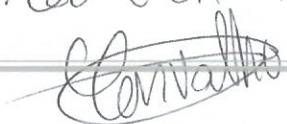
WS PR MHS
CE

Fait à Paris, le 12/12/2018

Pour Orange, Madame Valérie Le Boulanger, Directrice des Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C M ^{me} SUILLARD A. Héléna 	Pour la CFE-CGC Orange	Pour la CGT-FAPT M. Cédric CARVALHO 
Pour FO-COM M ^r Roos Pascal 	Pour SUD-PTT	

Annexe1: Champ d'application du présent accord

Business & Décision Corporate Services (GIE) France

Business & Décision Eolas Interactive France

Enovacom Development SAS

Enovacom SAS

Générale de Téléphone SA

Globecast France

Globecast Reportages

Metaphora France

Neocles Corporate

Nordnet

Ocean

OCS (Orange Cinéma Séries)

Orange Applications for Business

Orange Bank

Orange Business Services SA

Orange Caraïbe

Orange Cloud for Business

Orange Connectivity Workspace Services

Orange Consulting

Orange Cyberdefense

Orange Healthcare

Orange Lease

Orange Marine

Orange Middle-East & Africa

Orange Prestations TV

Orange SA

Orange Studio

OrangePorteaorte (ex Orange Promotions)

Sofrecom

Soft At Home

SPM Telecom (Saint-Pierre & Miquelon)

Telefact

V3D

Viaccess

w-HA

W PR MKS
CC

Annexe 2 : Limite des 4 trimestres pour la pension civile

Pour ce qui concerne la pension civile, la possibilité de valider des périodes de temps partiel comme du temps plein (article L11 BIS) « ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de services ... de plus de quatre trimestres ».

La durée de service correspond au temps réellement travaillé.

Il est ainsi possible :

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

Annexe 3 : Proratisation des indemnités compensatrices retraite

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

Pour un temps de travail différent, ces taux sont ajustés au prorata du temps non travaillé. Par exemple, pour un TPA travaillé 80%, le temps non travaillé est de 20% (contre 50% pour un temps partiel 50%).

Les indemnités compensatrices sont alors ajustées comme suit :

- pension civile : $18,50\% \times 20\% / 50\% = 7,40\%$
- RAFP : $1,1\% \times 20\% / 50\% = 0,44\%$
- trimestres de rachat : $2 \text{ trimestres} \times 20\% / 50\% = 0,8 \text{ trimestres}$; ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

Annexe 4 : Présentation des dispositifs accessibles en fonction des dates de départ en retraite

L'articulation des différents accords :

Année d'entrée	Année de départ en retraite				
	2020 (1)	2021 (1)	2022 (1)	2023 (1)	2024 (1)
2019 (1)	TPS3 (2) Dernière entrée au 1 ^{er} juillet 2019	TPS3 (3)	TPS (4)		
2020 (1)		TPS3 (3) Dernière entrée au 1 ^{er} juillet 2020	TPS (4)	TPS (4)	
2021 (1)			TPS (4) Dernière entrée au 1 ^{er} juillet 2021	TPS (4)	TPS (4)
2022 (1)				TPS (4) Dernière entrée au 1 ^{er} juillet 2022	TPS (4)
2023 (1/7 au plus tard)					TPS (4)

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

(2) : dans le cadre de l'accord 2012, formules d'une durée de 18 à 36 mois

(3) : dans le cadre de l'accord 2015, formules d'une durée de 18 à 36 mois

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

WJ PR^{CC} 07/15

Annexe 5 Repères Syntec → CCNT pour les carrières miroir

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

Annexe 6 Les associations partenaires de la Fondation Orange

Orange Solidarité	FACE Fondation Agir Contre l'Exclusion
Croix-Rouge Française	Fédération de L'Arche
Secours Populaire Français	Fondation Cité des Télécoms
Les Restaurants du Cœur	Fondation de la 2e Chance
Les Banques Alimentaires	Fondation de l'Armée du Salut
Secours Catholique / Caritas	Fondation des Apprentis d'Auteuil
ADAPT Association pour l'insertion sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées	Force Femmes
ADIE Association pour le Droit à l'Initiative Economique	France Alzheimer
ADMR Aide à Domicile en Milieu Rural	France Bénévolat
AFM Téléthon	France Parrainages
AGIRAbcd	GIAA Groupement des Intellectuels Aveugles ou Amblyopes
AIDES	Habitat et Humanisme
APAJH Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés	Handicap International
APF Association des Paralysés de France	IMS Entreprendre pour la Cité
Article 1 (Passeport Avenir)	La Ligue Contre le Cancer
ASPTT	Le Refuge
Association des Donneurs de Voix / Bibliothèques Sonores	Les Blouses Roses
Association des parents et amis de personnes handicapées mentales UNAPEI / ADAPEI	Les Missions Locales
AVH Association Valentin Haüy	Les Papillons Blancs
ATD Quart Monde	Les Petits Débrouillards
Autisme France	Les Petits Frères des Pauvres
Comités régionaux et départementaux de Sport Adapté	Médecins Sans Frontières
Comités régionaux et départementaux Handisport	Passerelles et Compétences
Centres de Ressources Illettrisme et Alphabétisation	Réseau de Cocagne
Ecole de la Deuxième Chance E2C	Saint Vincent de Paul
Emmaüs	Sesame Autisme
Energie Jeunes	Solidarités Nouvelles pour le Logement
Entraide Scolaire Amicale	UNAFAM Union Nationale de Familles et Amis de personnes Malades et/ou handicapées psychiques
Entreprendre pour Apprendre	Unis Cité
Envie Autonomie	VA Volontaires pour les personnes avec Autisme

Cette liste n'est pas exhaustive et est susceptible d'évoluer.

Vn
PR^{CC} MHT

Annexe 7 indicateurs

La restitution par genre sera effectuée sur l'ensemble des indicateurs à l'exception des indicateurs des domaines formation et transmission des savoirs

Thématique	Indicateur	Périmètre National Commission nationale de suivi	Périmètre local Commission locale de suivi	Fréquence
Chapitre 1 - Les engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi	Pourcentage d'alternants répartis par contrat	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de recrutements externes par tranche d'âge et par genre	Groupe France	Etablissement principal Etablissement secondaire	Annuel
	Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par domaine d'emploi	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par niveau de formation	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de stagiaires accueillis dans l'année	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de recrutements en CDI à l'issue des contrats d'alternance et des stages de fin d'étude	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de tuteurs	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de tuteurs formés	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Répartition par tranche d'âge de l'effectif total au 31/12	Groupe France	Etablissement principal Etablissement secondaire	Annuel
	Pyramide des âges de l'effectif actif en CDI	Groupe France	non	Annuel
Chapitre 2 - Les engagements en faveur de l'emploi des seniors	Mesures managériales des cadres par tranche d'âge de 5 ans à partir de 45 ans	OSA	non	Annuel
	Nombre de salariés de 45 ans et plus promus dans une catégorie supérieure, par niveau CCNT, âge et genre (intra bandes et inter bandes pour les AFO)	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de départs par motif des salariés de 55 ans et plus	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de départs à la retraite faisant suite à un TPS ou hors TPS	Groupe France	Etablissement principal Etablissement secondaire	Annuel

WJ
PR
CC
MAT

	Nombre moyen de jours d'absence maladie des 55 ans et plus / nombre moyen de jours d'absence maladie de l'ensemble des salariés	OSA	non	Annuel
	Nombre de personnels de 45 ans et plus formés par tranche d'âge	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Taux d'accès à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus par domaine métier	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Nombre d'heures moyen de formation pour les salariés âgés de 45 ans et plus par tranche d'âge	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de personnels de 45 ans et plus n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans, par tranche d'âge	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de participations à des sessions de formation dans le domaine de la pénibilité	OSA	non	Annuel
	Nombre de VAE réalisées chaque année pour les personnels âgés de 45 ans et plus, par tranche d'âge	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de salariés ayant participé à la formation à la préparation à la retraite	OSA	non	Annuel
	Nombre de contrats de professionnalisation conclus annuellement par tranche d'âge à partir de 45 ans et plus	Groupe France	non	Annuel
	Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant eu recours aux entretiens cap seniors	Groupe France	Etablissement Principal	Annuel
	Nombre de personnels de 55 ans et plus en Temps Partiel Aidé (TPA)	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de salariés en TPS au cours de l'année N	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de TPS : cadre non cadre, genre, et par bassin d'emploi	Groupe France	Etablissement principal	Annuel

W PR CC
0145

	Nombre de TPS en mécénat de compétences : cadre non cadre, genre, et par bassin d'emploi et par formules	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de salariés entrés en TPS par type de formule	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de personnes ayant bénéficié à leur entrée en TPS au cours de l'année N de l'application du seuil minimal de rémunération	OSA	non	Annuel
Chapitre 3 – La transmission des savoirs	En cas d'évolution de la législation en matière de retraite, nombre de salarié ayant fait l'objet d'une prolongation de leur avenant / protocole TPS	OSA	Etablissement principal	
	Nombre de personnes réalisant une démarche de transmission	OSA	non	Annuel

UM
PR
CC
745