Accord sur l'alternance et les stages

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe

- pour la CFDT – F3C M ou Mme … … dûment mandaté(e)
- pour la CFE-CGC M ~~ou Mme~~ … … dûment mandaté(e)
- pour la CGT – FAPT M ou Mme ..... dûment mandaté(e)
- pour FO – COM M ou ~~Mme~~ … … dûment mandaté(e)
- pour SUD – PTT M ou Mme ..... dûment mandaté(e)

d'autre part.

Sommaire

PREAMBULE 3

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 4

CHAPITRE 1 – UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE 4

1.1. –Les principes de l'alternance 4
1.2 – Les engagements du Groupe 4
1.3 – Les publics visés 5
1.4 – Pérenniser la communication sur les offres de formation par alternance dans le Groupe 7
1.5 – Faciliter la vie quotidienne des jeunes en alternance 7
1.6– Les avantages sociaux 9
1.7– L'accompagnement tout au long de l'alternance 10
1.8 – Le tutorat des alternants 13
1.9 – Lien avec les organismes de formation 15

CHAPITRE 2 – LES STAGES 15

2.1 – Définition du stage et du stagiaire 15
2.2 – Un responsable de stage pour chaque stagiaire 16
2.3 – Faciliter la vie quotidienne des stagiaires 16
2.4 – Les avantages sociaux 17

CHAPITRE 3 – LES RELATIONS AVEC LE MONDE DE L'EDUCATION ET LES JEUNES 17

3.1 – Poursuivre et développer les relations écoles 17
3.2 – Responsabilité sociale d'entreprise : favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion. 18

CHAPITRE 4 : COMMISSIONS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI 19

Article 4.1 : une commission nationale de mise en œuvre et de suivi 19
Article 4.2 : une commission locale de mise en œuvre et de suivi dans chaque établissement principal d'Orange SA 20

CHAPITRE 5 : FORMALITES DE DEPOT, DUREE DE L'ACCORD, REVISION, 20

5.1 : Formalités de dépôt 20
5.2 : La durée de l'accord 20
5.3 : Les modalités de révision 20

ANNEXE 1 : LISTE DES FILIALES DU GROUPE ORANGE (FRANCE) 22

Préambule

Pour préparer l'avenir et répondre aux enjeux majeurs fixés dans « conquêtes 2015 » et le « contrat social », le Groupe souhaite poursuivre sa politique volontariste en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle dont les éléments s'inscrivent pleinement dans l'accord Groupe intergénérationnel du 27 septembre 2013.
En effet, les parties conviennent que le Groupe, de par sa taille, son histoire, les compétences des femmes et des hommes qui le composent, se doit de participer activement à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes qui vise à donner de réelles perspectives d'avenir et d'intégration dans le monde du travail, tout en préparant les compétences dont le Groupe aura besoin dans l'avenir.

Cette politique volontariste comprend deux axes :

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

Dans ce cadre, le Groupe s'engage jusqu'au 31 décembre 2015 à maintenir en permanence, un niveau élevé d'alternants et de stagiaires.

La politique du Groupe en matière d'emplois doit également œuvrer à l'insertion et à l'emploi des jeunes au sein des entreprises du Groupe. Les 4 000 recrutements en France doivent favoriser l'emploi stable de jeunes salariés afin de maintenir les expertises et développer les compétences nécessaires au développement du Groupe et être soucieuse du respect de l'équité et de la diversité.

Le Groupe se donne, donc en outre, pour objectif de favoriser l'intégration des jeunes au sein du Groupe en offrant des opportunités pérennes à des jeunes déjà présents dans l'entreprise.

Le Groupe réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes et en faveur des personnes handicapées. Les parties rappellent que l'insertion des travailleurs handicapés a fait l'objet d'un accord unanime le 24 janvier 2014 et que l'égalité professionnelle est en cours de négociation.

Les parties souhaitent également au travers de cet accord :

- poursuivre la promotion par le tutorat d'une véritable culture de la transmission des savoir-faire et des savoirs au sein du Groupe en favorisant les coopérations et les échanges entre les salarié(e)s et ainsi favoriser une entraide intergénérationnelle.
- et continuer à apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes en France et plus particulièrement dans le secteur des télécommunications.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords conventionnels de Branche en particulier ceux de la branche des télécommunications sur la formation professionnelle et sur les stagiaires.

Champ d'application de l'Accord

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

Les sociétés non listées en annexe 1, dont Orange S.A. pourrait à l'avenir détenir directement ou indirectement plus de 50% du capital seront invitées à adhérer au présent accord.
Le présent accord s'applique aux titulaires d'un contrat en alternance au sein d'Orange à la date d'entrée en vigueur dudit accord et à ceux qui concluront un tel contrat avec le Groupe à compter de cette date.

Chapitre 1 – Une politique volontariste en faveur de l'alternance

Les parties conviennent que l'alternance est une des voies d'excellence 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.

1.1. –Les principes de l'alternance

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 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.

1.2 – Les engagements du Groupe

Le Groupe s'engage, jusqu'au 31 décembre 2015, à poursuivre sa politique volontariste au bénéfice de l'alternance :

- en maintenant chaque année au sein de ses équipes 5 000 alternants ;
- en recrutant prioritairement certain(e)s d'entre eux à l'issue de leur formation (après obtention du diplôme ou de la qualification préparés) et se trouvant sur le marché de

l'emploi avec un engagement à minima de 1 500 recrutements (500 par an sur 2013-2014-2015) en contrat à durée indéterminée ;

- en s'engageant à accueillir 1 000 alternants supplémentaires sur le plan THD à partir de la rentrée 2014 et à en recruter en CDI, à l'issue de l'obtention de leur diplôme, 400 en 2015 (et 400 en 2016) ;
- tendre à un taux de féminisation des recrutements en CDI comparable au taux de féminisation des alternants dans la famille métier dans laquelle l'entreprise recrute en externe ;
- en développant la formation des tuteurs à l'accueil d'alternants au sein de leurs équipes ;
- en utilisant des formations qui visent la valorisation des salariés via le transfert de leurs savoir-faire et qui peuvent faciliter l'activité tutorale.

Les parties rappellent que s'agissant de la reprise d'ancienneté et l'embauche des anciens alternants, 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 dans la proposition salariale d'embauche de l'expérience et des compétences acquises à l'issue du contrat d'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.

Compte tenu des ambitions du Groupe sur l'alternance et les stages et de leurs impacts sur l'emploi, les signataires de cet accord seront intégrés dans les « rendez-vous emplois » d'ici au 31 décembre 2015.

1.3 – Les publics visés

Tout en menant une politique d'insertion cohérente avec ses besoins en termes de compétences, le Groupe s'attachera à accueillir et à former des jeunes sur l'ensemble des niveaux du système éducatif.

Tous les métiers du Groupe (avec un focus sur ceux de vendeur en boutique, conseiller clientèle et technicien d'intervention) et tous les niveaux de formation sont donc susceptibles d'être concernés par cette politique volontariste sur les deux dispositifs actuellement en vigueur que sont le contrat d'apprentissage qui relève de la formation initiale et le contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue. Une priorité continue d'être néanmoins donnée aux compétences qui pourront être utiles au Groupe ainsi qu'aux formations de l'enseignement supérieur et permettant un accès Bac+2.

Une attention particulière est portée aux jeunes issus de milieux modestes[1] et aux jeunes en situation de handicap.

[1] Par exemple les élèves de milieux modestes suivis par l'association « Passeport Avenir » sont identifiés par les enseignants, comme étant des élèves éventuellement confrontés à des difficultés matérielles, ne disposant pas du capital social qui leur permet de se projeter avec ambition et assurance vers le monde de l'entreprise (élèves issus de lycées considérés comme prioritaires, élèves boursiers de l'Éducation Nationale, élèves dont les parents sont identifiés comme étant de CSP défavorisées, élèves issus de l'immigration, ou dont les parents sont issus de l'immigration.....)

Le contrat d'apprentissage

Prévu aux articles L.6211-1 et suivants du Code du travail, l'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Il s'adresse à tout jeune âgé d'au moins 15 ans (s'il justifie avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire) à 25 ans au plus à la date de début du contrat. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles (articles L 6222-1 et suivants du Code du Travail). Ainsi notamment, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Les périodes d'acquisition des savoirs et connaissances théoriques, qui en moyenne annuelle doivent être à minima de 400 heures, peuvent se dérouler soit en Centre de Formation Apprentis (CFA), soit au sein d'une section ou unité d'apprentissage d'un établissement de formation et de recherche, soit dans un établissement public ou privé sous contrat.

Les éléments du contrat de travail sont formalisés selon le modèle de contrat en vigueur prévu par le législateur.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret. En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Le contrat de professionnalisation

Prévu aux articles L.6325-1 et suivants du Code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats.

Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

L'article L.6314-1 distingue désormais trois catégories de qualifications professionnelles :

- certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP)

Pour les entreprises sous Convention Collective Nationale des Télécommunication, ce contrat a une durée minimale comprise entre 6 et 13 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour des jeunes, des demandeurs d'emploi de faibles niveaux de qualification

(niveau inférieur ou égal au bac), des femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique et des personnes en situation de handicap.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 25% de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures). Pour les salariés de niveau inférieur ou égal au bac, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et la durée de formation peut être portée à 50%, conformément à l'accord de la branche des télécommunications du 14 juin 2012.

Les éléments du contrat de travail sont formalisés selon le modèle de contrat en vigueur prévu par le législateur.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :
- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

1.4 – Pérenniser la communication sur les offres de formation par alternance dans le Groupe

Afin de garantir la plus grande lisibilité pour l'information et l'orientation de tous les publics en recherche d'alternance, le site http://orange.jobs comporte un espace consacrée à l'alternance au sein de sa rubrique « étudiants ». Y figurent notamment les offres de missions en alternance ainsi que les établissements partenaires (écoles/CFA) par région avec les niveaux et libellés de diplômes recherchés.

1.5 – Faciliter la vie quotidienne des jeunes en alternance

1.5.1 : Rôle des correspondants alternance

Afin d'intervenir au plus près des besoins ponctuels exprimés sur le terrain, au niveau local, le correspondant alternance rattaché aux équipes RH, informera les jeunes (alternants et stagiaires) sur l'ensemble des aides/avantages et solutions internes et externes possibles auquel ils peuvent prétendre.
Chaque entreprise du Groupe, Division et Direction Orange dispose d'un correspondant alternance qui participe à la journée d'intégration.
Le nom et les coordonnées de ces correspondants alternance sont communiqués aux alternants via l'espace consacré à « l'Alternance et aux Stages » visée à l'article 1.5.2 du présent accord.

Les correspondants alternance reçoivent tous les éléments nécessaires à la bonne information des alternants notamment en matière de rémunération, de remboursement de frais de santé, de droits à congé, d'aide au logement, etc...

1.5.2 : Espace intranet dédié

Le Groupe a mis en place en 2011 un espace intranet « Alternance et Stages » leur fournissant ainsi tous les repères utiles pour favoriser leur insertion et parcours au sein du Groupe.

Cet espace est disponible sur l'intranet du Groupe dans la rubrique @noo – nos politiques RH - nos engagements - insertion des jeunes.

1.5.3 : 1/2 journée pour faciliter le passage du permis de conduire pour les jeunes en alternance

L'obtention du permis de conduire étant indispensable pour l'accès à certains emplois, le Groupe accordera sur justificatif(s), à tous les apprentis ou les salarié(e)s en contrat de professionnalisation sur un métier nécessitant l'utilisation régulière d'un véhicule (technicien d'intervention client, métiers commerciaux, ...), le bénéfice d'une ½ 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
- d'étendre cette mesure pour des alternants dont le permis de conduire n'est pas un pré-requis à l'exercice de leur métier d'aujourd'hui

1.5.4 : Laisser 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 doit pouvoir préparer ses examens principaux notamment en fin de cursus dans de bonnes conditions.
Ceci sera fait en concertation entre le tuteur et l'alternant.

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

Le(a) salarié(e) en contrat de professionnalisation bénéficie sur justificatif de deux journées d'absence autorisées et rémunérées.

Cette préparation se déroule dans les 30 jours précédents le ou les examens, les jours pouvant être prévus par l'établissement formateur dans le cadre du calendrier de sa formation et/ou être demandés par l'alternant et octroyés par l'entreprise. Les examens peuvent prendre diverses formes : soutenance orale, examen écrit, mise en situation, ...

1.5.5 : Favoriser les propositions au plus proche de l'école/ lieu de formation de l'alternant

Si plusieurs propositions de postes sont disponibles, le Groupe propose un poste au plus près de l'école/lieu de formation de l'alternant ou de son domicile afin d'éviter les temps de transport excessifs.

1.5.6 : Un régime de travail adapté

Les entreprises s'engagent à ce que les régimes de travail appliqués aux alternants respectent l'équilibre entre les temps en entreprise et les temps de formation. Dans le cadre de l'organisation du travail, les managers n'imposent pas un niveau de contraintes supérieur aux salarié(e)s à temps plein de l'entreprise (samedi, contraintes du soir etc...).
Lors de l'élaboration des plannings, les alternants doivent y être intégrés comme les autres salariés prenant en compte leur temps de présence effectif en entreprise.
L'alternant bénéficie du régime de travail du service ou il se trouve.

1.6– Les avantages sociaux

1.6.1 : Rémunération applicable

La référence pour la rémunération du salaire fixe brut temps plein des apprentis et bénéficiaires de contrat de professionnalisation est constituée de la plus favorable entre le SMIC et le minimum conventionnel de branche.
Les entreprises du Groupe appliquent à minima les dispositions de leur propre Convention Collective.

1.6.2 : Participation / intéressement

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

1.6.3 : Aide au logement

Pour les entreprises du Groupe participant à l'effort de construction (PEEC), les alternants peuvent bénéficier des aides offertes par Action Logement (connu sous le nom de 1% logement) selon la règlementation fixée par les pouvoirs publics et les règles en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Les alternants 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) et des services d'assistance (CIL-Pass assistance).
Orange s'engage en partenariat avec son collecteur ASTRIA, 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. Ces résidences proposent, de plus, des activités culturelles et sportives et assurent une aide à la recherche d'un logement autonome. Ces résidences proposent un hébergement à loyer modéré et intermédiaire avec possibilité d'accès à l'APL (Aide Personnalisée au Logement) et à l'ALS (Aide au Logement Social).

Une rubrique est dédiée au Logement sur @noo – Vie pratique – vie personnelle comme sur le site « Alternance et Stages ». A chaque évolution liée aux dispositifs « Logement », le Groupe informe l'ensemble des acteurs relais de l'entreprise (les responsables des relations sociales, le réseau des assistantes sociales comme celui des correspondants alternance, et les présidents des commissions logement des CE,....) mais aussi les alternants par l'intermédiaire du réseau Plazza et du site dédié.

1.6.4 : Aide à la restauration

Les alternants ont accès à l'ensemble des restaurants collectifs et bénéficient des aides de l'entreprise selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil.

Lorsqu'il n'y a pas de restauration collective, les alternants bénéficient de titres restaurant selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil.

1.6.5 : Remboursement des frais de santé et prévoyance

Les salariés 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 à l'indemnisation des frais de santé et notamment sur le principe de subrogation sont communiquées aux alternants via le correspondant alternance et l'intranet dédié.

A la fin de leur contrat, les alternants peuvent bénéficier du maintien des garanties du régime du Groupe dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel, et l'article L911-8 du code de la Sécurité Sociale. Au terme de la période de maintien, ils peuvent adhérer au régime de garanties Frais de santé proposé par NOVALIS Prévoyance et la Mutuelle Générale ou autre organisme, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin.

1.6.6 : Prise en charge d'abonnement aux transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélo

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 fait l'objet également d'une prise en charge à hauteur de 50%.
Les alternants bénéficient des dispositions des Plans de Déplacement Entreprise qui auront été mis en œuvre localement au sein du Groupe.

1.6.7 : Offres sur les produits et services de l'entreprise

Les alternants ayant une ancienneté dans le Groupe d'au moins 3 mois bénéficient des remises réservées aux salariés sur les offres grand public Orange dès lors que leur entreprise a adhéré à ce dispositif. Le site "Kiosque salariés" utilisé dans ce dispositif est accessible via l'intranet et via internet.

1.6.8 : Accès aux prestations Actions Sociales et Culturelles

Les alternants bénéficient des prestations ASC selon les conditions définies par leur CE de rattachement.

1.7– L'accompagnement tout au long de l'alternance

1.7.1 : Caractéristiques du poste et de l'alternance

Lors de l'entretien de recrutement et à l'occasion de l'accueil dans l'entreprise, l'alternant se voit expliquer par son tuteur et /ou manager et/ou le responsable RH, les missions et activités confiées ainsi que les spécificités du poste (organisation et horaires de travail...). Par ailleurs, l'alternant rappelle les périodes en centre de formation et les périodes d'examen envisagées afin d'anticiper au mieux les aménagements à prévoir.

1.7.2 : L'accueil des alternants

Les parties rappellent qu'une attention particulière doit être portée à l'accueil des alternants au sein des équipes. Les conditions matérielles d'accueil (outils de travail, poste(s) de travail, badge(s) d'accès aux locaux...) doivent être anticipées par le manager et le tuteur pour permettre aux alternants de travailler dans les meilleures conditions dès la prise de poste.

1.7.3 : Un carnet de liaison/de suivi

Pour les apprentis
L'apprenti est suivi sur toute la durée de son contrat d'apprentissage : à la fois par le maître d'apprentissage en entreprise et par le tuteur pédagogique au CFA.

Le livret d'apprentissage (ou carnet de liaison) est mis à disposition par le CFA de l'apprenti et permet de faciliter les relations entre les différents partenaires.

Le plus souvent, il comporte des informations à caractère général concernant le statut de l'apprenti, le contrat d'apprentissage et le rôle du CFA ; des informations pédagogiques.

Pour l'apprenti, le Livret d'Apprentissage constitue le support indispensable à la coordination entre sa formation pratique dans l'entreprise et sa formation générale et technologique au CFA, 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 du CFA, le livret permet de réaliser la synthèse des connaissances pratiques et théoriques en étant sensibilisés à la progression individuelle de chaque apprenti.

Un échange formel autour du Livret d'Apprentissage est réalisé conformément au programme établi par l'école et au minimum une fois par trimestre entre l'alternant et son tuteur dans l'entreprise. Cet échange permet notamment de faire le point sur les progrès effectués par l'alternant et sur les moyens à mettre en œuvre pour faire progresser les compétences dans l'exercice professionnel.

Dans le cadre de ce suivi et en cas de difficultés éventuelles entre l'apprenti et le manager local et/ou le tuteur (résultats professionnels et/ou académiques insuffisants, difficultés dans les choix d'orientation....), l'entreprise réunit les parties concernées (apprenti, manager, maitre d'apprentissage ou tuteur mais aussi le représentant de l'organisme de formation en charge du suivi) afin de trouver ensemble les pistes d'amélioration et/ou les solutions adaptées.

Pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation sur les deux métiers de conseiller clientèle en point de distribution et de conseiller clientèle par téléphone, un livret d'accompagnement et de suivi est fourni par les écoles métiers (École vente et distribution, École de la relation client, École de l'assistance par téléphone) lors du démarrage des sessions de formation. Ce livret peut servir au bénéficiaire lors des épreuves plurimodales du Certificat de Qualification Professionnelles des Télécoms, qui sont constituées :

- d'un dossier de preuves (description de l'itinéraire professionnel, documents et témoignages de personnes référentes ...)
- d'un questionnaire en ligne

- d'une évaluation sur la base d'une observation en situation de travail, réalisée par un organisme externe, habilité par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche des Télécoms.

1.7.4 : Une journée d'intégration

Afin de donner aux alternants toutes les chances de réussir leur intégration, au même titre que tous les nouveaux salarié(e)s, les alternants participeront à une journée d'intégration. Le Groupe favorise localement l'organisation de journées découvertes pour permettre aux alternants de mieux comprendre le fonctionnement des autres services en lien avec leur activité.
Cette journée d'intégration comprend une présentation des droits/devoirs et avantages sociaux des alternants, notamment les informations relatives à l'indemnisation des frais de santé, dont le principe de subrogation, les dispositifs liés au logement et plus largement de l'existence de l'accord sur l'Alternance et les Stages ainsi qu'une présentation du réseau social interne (Plazza) et des communautés existantes qui peuvent permettre aux alternants d'échanger, s'ils le souhaitent, notamment sur des possibilités de colocation ou covoiturage par exemple.

L'information/formation sur le dialogue social (rôle des différentes instances, des organisations syndicales...) en présence des organisations syndicales représentatives nationalement ou sur le périmètre concerné peut se faire à l'occasion de la journée d'intégration organisée par les Orange Avenirs ou dans le cadre d'une animation spécifique organisée en local et ce sur une ½ journée.

1.7.5 : Des formations complémentaires proposées par le Groupe

Les alternants bénéficient de formations complémentaires en lien avec leur apprentissage ou professionnalisation, par exemple dans le domaine client pour les vendeurs en boutiques, les conseillers à distance (AVSC, CCOR) et les conseillers AT home, ou encore dans le domaine services aux entreprises pour les techniciens service client ....

Ils ont notamment accès aux écoles métiers du Groupe dans le cadre des politiques de formation proposées par le Groupe.

1.7.6 : Les principes sur l'application aux alternants de la part variable vendeur (PVV) ou part variable commerciale (PVC)

Les alternants sont éligibles au dispositif de part variable vendeur ou part variable commerciale.
Les parties rappellent, quand ils existent dans un dispositif de part variable, que la définition des objectifs individuels, leur nombre, les niveaux ou progressions envisagés, tiennent compte de l'expérience acquise par les salariés.
En l'occurrence, concernant les alternants, les objectifs doivent être limités en nombre et prendre en compte le temps réel passé en entreprise, leur niveau de montée en compétences, l'acquisition des connaissances (produits et services, outils informatiques associés...) en lien avec leur formation et l'expérience professionnelle acquise.
En tout état de cause l'ensemble des dispositifs de part variable existants au sein du Groupe prend en compte dans leur organisation le statut et rythme particulier des alternants dans leur définition.
De façon spécifique la PVC, mise en place sur le marché grand public, ne reposant pas sur des objectifs individuels n'est pas concerné par les aménagements susmentionnés.

1.7.7 : 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 alternants 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 tuteur et son alternant.
- 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 (entrainement aux entretiens).

1.7.8 : La possibilité pour chaque jeune de garder le contact avec le Groupe et les entreprises de la Branche des Télécoms

Chaque alternant a la possibilité de déposer son CV sur la profil-thèque d'Orange accessible sur le site http://orange.jobs et sur la CV-Tel de la Branche des Télécoms mise en place par la Commission Paritaire Nationale des Télécoms accessible sur le site internet dédié afin de rester en contact avec les recruteurs du Groupe ou du secteur des télécoms (http://www.cv-tel.net/).
Les alternants dans le cadre de leur évolution sont éligibles à la recommandation qui permet à un salarié de recommander un proche, un(e) ami(e) ou une relation professionnelle sur une offre d'emploi externe en France.

1.8 – Le tutorat des alternants

Une sélection des tuteurs
L'accompagnement et la formation des alternants requièrent des compétences particulières notamment pédagogiques. C'est pourquoi le législateur et les partenaires sociaux de la Branche des Télécommunications ont mis en place les règles suivantes.

Pour le contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage, volontaire pour occuper cette fonction, devra :

- détenir un titre ou un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Pour le contrat de professionnalisation, un tuteur sera désigné 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.

Si plusieurs collaborateurs postulent pour être tuteur d'un même alternant, à compétences tutorales égales, une priorité sera accordée à celui qui aura l'expérience la plus riche.

Le nombre maximal d'alternants pouvant être accueillis simultanément est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage ou tuteur.

Des tuteurs formés et reconnus

Le Groupe s'engage à accompagner le passage à une activité tutorale pour les salariés volontaires et à compléter les formations des tuteurs qui le souhaitent.

Pour réussir l'exercice de cette mission, tout nouveau maître d'apprentissage et/ou tuteur de contrat de professionnalisation se verra systématiquement proposer une formation de deux jours. Cette formation pourra être complétée avec une partie spécifique pour le tutorat de personnes en situation de handicap. Les maîtres d'apprentissage et/ou tuteurs de contrat de professionnalisation accompagnant une personne en situation en handicap seront incités à participer à la formation « démystifions le handicap ».

Le tuteur pourra bénéficier d'une nouvelle formation tous les 5 ans.

Par ailleurs, un dispositif de certification des tuteurs est mis en place par le Groupe en partenariat avec un organisme externe reconnu sur le domaine du tutorat permettant aux tuteurs volontaires de faire valider leurs compétences de tuteur.

Le tutorat constitue la clé de voûte des dispositifs d'alternance. Le manager du tuteur permettra à ce dernier de consacrer le temps nécessaire à sa mission qui comprend des échanges avec les organismes 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.
Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des alternants, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Le tuteur examine avec son manager, si nécessaire, la question de la charge de travail.

Les salarié(e)s non cadres exerçant une activité tutorale dans le cadre des contrats en alternance bénéficient d'une prime fixe de 300 €/an pour l'accompagnement d'un alternant. Cette prime sera abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternants/stagiaires.
La prime est versée au tuteur qui est mentionné dans le contrat de travail.

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

Le temps consacré au tutorat doit s'observer au regard d'une évaluation partagée entre le tuteur et le 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 tuteur 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. Les activités de tutorat seront mentionnées dans l'entretien annuel d'évaluation.

1.9 – Lien avec les organismes de formation

Le développement de l'alternance passe par un rapprochement entre l'entreprise et les organismes de formation afin d'opérer le cas échéant une adaptation et/ou adéquation entre les besoins du Groupe et les compétences des alternants.

Ce rapprochement étant particulièrement important pour les jeunes en apprentissage, chaque manager de maitre d'apprentissage doit permettre à celui-ci d'organiser son temps de travail de façon à disposer du temps nécessaire aux relations avec le CFA.

Chapitre 2 – Les stages

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

Pour la période de l'accord, le Groupe s'engage à accueillir au moins 2 500 stagiaires chaque année.

2.1 – Définition du stage et du stagiaire

Le stage se définit comme une formation pratique ayant pour objet de compléter des connaissances théoriques.

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 étudiants 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 tripartite conclue entre l'entreprise, le stagiaire et son établissement d'enseignement supérieur ou technologique est signée conformément à l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail et le stagiaire n'a pas le statut de salarié.
Le stage correspond alors à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant 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 stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme 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 salarié 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 stagiaire, même sous couvert d'une convention de stage, pour remplacer un salarié.
Par ailleurs, conformément à la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et au décret n°2010-956 du 25 août 2010, le stage est obligatoirement intégré à un cursus pédagogique dans les conditions suivantes : sa finalité et ses modalités, notamment sa durée, sont définies dans l'organisation de la formation et il fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à une évaluation de la part de son établissement d'enseignement.

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

2.2 – Un responsable de stage pour chaque stagiaire

Chaque stagiaire se voit désigner un responsable de stage chargé personnellement de l'accueillir et de l'accompagner dans la réalisation de son projet pédagogique.
Tout nouveau responsable de stage se verra systématiquement proposer une journée de formation.

Les activités de responsable de stage doivent figurer dans les objectifs des intéressés et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation managériale.

Pour les stages « année de césure », les responsables de stage non cadres bénéficient d'une prime fixe de 300 €/an pour un stagiaire. Cette prime sera abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 stagiaires/alternants.
La prime est versée au responsable de stage qui est mentionné dans la convention de stage.

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

Le temps consacré au tutorat doit s'observer au regard d'une évaluation partagée entre le responsable de stage et le 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 tuteur 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.

2.3 – Faciliter la vie quotidienne des stagiaires

La durée journalière et hebdomadaire de présence du stagiaire ne peut excéder l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service dans lequel il accomplit son stage.
Par ailleurs, les stagiaires ne peuvent être présents dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et durant les horaires de nuit à moins que le projet pédagogique ne l'implique.

L'espace intranet « Alternance et Stages » leur fournit tous les repères utiles pour favoriser l'insertion des stagiaires au sein de l'entreprise.

2.4 – Les avantages sociaux

2.4.1 : Gratification

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification (versement d'une somme d'argent) dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu.

La gratification étant mensuelle : elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage, et est due dès le premier jour du stage.

Pour les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Télécoms, lorsque la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le 1er jour du 1er mois de stage, sans préjudice des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration et le transport.

2.4.2 : Aide à la restauration

Les stagiaires ont accès à l'ensemble des restaurants collectifs et bénéficient des aides de l'entreprise selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

2.4.3 : Prise en charge d'abonnement aux transports collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélo

Les entreprises du Groupe pourront prendre en charge, sur présentation de justificatifs, les frais d'abonnement aux transports collectifs (lieu habituel du stage /lieu de résidence de l'étudiant durant le stage) à hauteur de 50% sous réserve d'une convention de stage d'une durée au moins égale à 3 mois.
Les abonnements aux offres vélo en libre service fait l'objet également d'une prise en charge à hauteur de 50% sous réserve d'une convention de stage d'une durée au moins égale à 3 mois.

2.4.3 : Accès aux prestations Actions Sociales et Culturelles

Les stagiaires bénéficient des prestations ASC selon les conditions définies par leur CE de rattachement.

Chapitre 3 – Les relations avec le monde de l'éducation et les jeunes

3.1 – 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 en particulier dans les métiers techniques ;
- des stages d'immersion pour les enseignants et les conseillers d'orientation-psychologues ;
- .../...

Dans le cadre des relations écoles, le Groupe s'engage à développer des relations de partenariat avec les bureaux de stage des universités et/ou écoles afin de favoriser la fluidité des échanges entre le monde estudiantin et le monde de l'entreprise.

Le Groupe veillera à développer spécialement ses relations avec des établissements reconnus en termes de formation des jeunes femmes aux métiers techniques et d'ingénieur(es).

3.2 – 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 poursuivra les actions déjà entreprises visant à favoriser l'entrée dans la vie professionnelle, à promouvoir la diversité et à lutter contre l'exclusion.

Ces actions sont construites sur le principe de l'accompagnement intergénérationnel avec l'implication des salariés du Groupe. Des salariés 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.

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.

Ces actions peuvent prendre différentes formes telles que le tutorat/parrainage, les visites de sites, la présentation de métiers, ou concerner des initiatives différentes comme par exemple :

- pour attirer les talents de tous horizons et faire connaitre Orange, le Groupe est partenaire de la Fondation « Agir contre l'Exclusion » (FACE) ou encore d' « IMS-Entreprendre pour la Cité » qui agissent également au travers de Clubs régionaux.
- pour lutter contre l'exclusion et favoriser l'insertion, le Groupe soutient les programmes proposés par les associations « Nos Quartiers ont des Talents » visant à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes diplômés qualifiés issus des quartiers sensibles ou encore « Passeport Avenirs » accompagnant de jeunes issus de milieux modestes de la classe préparatoire à l'obtention d'un diplôme d'une grande école.
- pour favoriser l'égalité professionnelle et la mixité des fonctions techniques, le Groupe est initiateur du programme européen de « Shadowing » pour permettre aux jeunes filles

de découvrir les métiers d'ingénieur(e) ou de technicien(ne) auprès d'une femme ingénieure ou technicienne de l'entreprise. Il est également à l'initiative de « Capital Filles » qui a pour objectif d'aider des jeunes filles de quartiers défavorisés à trouver des perspectives qui leur échappent du fait de leur environnement et de préjugés culturels, ceci quel que soit leur potentiel. En seconde, le monde de l'entreprise et ses opportunités leur sont présentés lors d'ateliers collectifs organisés dans leur lycée. En première, un zoom leur est fait sur les métiers offrant des perspectives d'emploi durable et, en particulier, ceux dont les jeunes filles se désintéressent du fait de stéréotypes, les métiers techniques. Ces métiers leur permettant de ne pas être confrontées à un déficit culturel, un accent particulier est mis par les intervenantes sur les formations qui y conduisent. En terminale, les lycéennes se voient proposer un accompagnement personnalisé par une marraine qui aura à cœur de les aider à réussir leur baccalauréat et de les convaincre de s'engager dans un parcours d'alternance en entreprise. En effet, l'alternance leur permet d'acquérir une expérience professionnelle valorisante sans être limitées par le coût des études.

- pour favoriser l'insertion des étudiants en situation de handicap, le Groupe est membre de l'association «Arpejeh» qui organise des ateliers de découverte des métiers, des temps d'échanges entre des étudiants et nos collaborateurs en situation de handicap, des visites d'entreprise, des stages de découverte de nos métiers et des rencontres avec nos recruteurs pour se préparer aux techniques de recherche d'emploi. Le Groupe s'est également associé à «Hand'IGS» et «Tremplin» qui pré-qualifient et accompagnent les candidats en situation de handicap qui recherchent notamment une mission en alternance.
- pour favoriser l'orientation des collégiens issus de quartiers sensibles « les Entretiens de l'Excellence » leur permettent de disposer d'une aide à l'orientation apportée par des cadres d'entreprise pour partie issus des minorités visibles.
- Pour lutter contre le décrochage scolaire, « Énergie Jeunes » intervient avec des salariés volontaires dans les classes des collèges des Zones d'Éducation Prioritaire, de la sixième à la troisième. Il s'agit de donner aux collégiens des méthodes de travail et l'envie de faire des études pour accéder au monde de l'entreprise.

Les parties rappellent que Pôle emploi, l'AFPA et l'APEC sont trois acteurs publics essentiels dans l'insertion des jeunes et que le Groupe poursuivra sa coopération avec ces organismes.

Chapitre 4 : Commissions de mise en œuvre et de suivi

Article 4.1 : 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.
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.

Article 4.2 : une commission locale de mise en œuvre et de suivi dans chaque établissement principal d'Orange SA

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 au moins 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.

Chapitre 5 : Formalités de dépôt, durée de l'accord, révision,

5.1 : Formalités de dépôt

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

5.2 : La durée de l'accord

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

5.3 : Les modalités de révision

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

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

Fait à Paris, le 25 février 2014.

La Direction, pour Orange

... ...

Directeur Général Adjoint
En charge des Ressources Humaines Groupe

Les organisations syndicales

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

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

Nom de la Société

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