

Accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) au sein du Groupe Orange en France

2025-2027

*Anticiper, accompagner, préparer
l'avenir*

10 février 2025



La société Orange SA, 111 quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, et les sociétés françaises entrant dans le champ d'application du présent accord représentées par Vincent LECERF, agissant en sa qualité de Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe et dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

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

- pour la CFDT F3C : David Girard

- pour la CFE-CGC ORANGE : Michel Poursoulis

- pour la CGT FAPT : Eric Dangleterre

d'autre part.

Note :

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes (exemples : un salarié, un manager) sont pris au sens générique, indépendamment du genre.

Sauf précision contraire, le terme « salarié », utilisé au singulier ou au pluriel, est utilisé au sens générique, indépendamment du statut de la personne. Le terme peut donc désigner indépendamment un salarié de droit privé, un fonctionnaire ou un agent de droit public.

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| SOMMAIRE | 3 |
| Préambule..... | 8 |
| Index | 10 |
| Lexique | 11 |
| Champ d'application de l'accord..... | 13 |
| Chapitre 1 - Accompagner l'évolution des métiers et des compétences | 14 |
| Article 1 - Gestion prévisionnelle des emplois | 14 |
| Article 1.1 - Définition..... | 14 |
| Article 1.2 - Typologie des métiers..... | 14 |
| 1.2.1. Métiers à l'équilibre | 14 |
| 1.2.2. Métiers en tension et/ou émergents | 14 |
| 1.2.3. Métiers en décroissance..... | 14 |
| Article 1.3 - Actualisations de la cartographie des métiers | 15 |
| Article 2 - Gestion prévisionnelle des compétences | 15 |
| Article 2.1 - Orientations de la formation professionnelle..... | 15 |
| 2.1.1. Axes prioritaires des orientations de la formation professionnelle | 15 |
| 2.1.2. Typologie des besoins en développement des compétences | 16 |
| 2.1.3. Offre de développement des compétences | 17 |
| Article 2.2 - Modalités de mise en œuvre..... | 18 |
| 2.2.1. Dispositifs ouverts et adaptés à chacun..... | 18 |
| 2.2.2. Modalités pédagogiques et d'animation | 18 |
| 2.2.3. Amélioration continue | 19 |
| Article 2.3 - Autres dispositifs..... | 19 |
| Chapitre 2 - Recruter | 20 |
| Article 3 - Développer la marque employeur et les relations écoles | 20 |
| Article 3.1 - Faire connaître Orange et les métiers d'Orange..... | 20 |
| Article 3.2 - Relations écoles | 20 |
| Article 4 - Responsabilité Sociétale et Environnementale : promouvoir l'inclusion | 20 |
| Article 5 - Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi..... | 21 |
| Article 5.1 - Accueil des stagiaires..... | 21 |
| Article 5.2 - Recrutement en alternance..... | 21 |
| Article 5.3 - Dispositifs d'accompagnement pendant l'alternance et/ou le stage | 22 |
| Article 5.4 - Mesures en fin d'alternance ou en fin de stage..... | 24 |
| Article 5.5 - Accompagnement et valorisation des tuteurs d'alternants et de stagiaires..... | 25 |
| 5.5.1. Principes..... | 25 |

| | |
|--|-----------|
| 5.5.2. Formations des tuteurs..... | 25 |
| 5.5.3. Reconnaissance de l'expérience tutorale..... | 25 |
| Article 6 - Accueillir les nouveaux embauchés..... | 26 |
| Article 6.1 - Parcours d'intégration..... | 26 |
| Article 6.2 - Identification d'un référent..... | 26 |
| Article 6.3 - Entretien de suivi..... | 27 |
| Chapitre 3 - Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expériences..... | 28 |
| Article 7 - Transmission des savoirs et partage d'expériences..... | 28 |
| Chapitre 4 - Développer l'employabilité tout au long du parcours professionnel..... | 30 |
| Article 8 - Construire son parcours professionnel..... | 30 |
| Article 8.1 - Dialogue avec le manager autour du projet professionnel..... | 30 |
| Article 8.2 - Offre de services de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels..... | 31 |
| Article 8.3 - Conseil sur le parcours professionnel..... | 32 |
| Article 9 - Enrichir sa dynamique professionnelle..... | 33 |
| Article 9.1 - Parcours de découverte interne à l'initiative du salarié..... | 33 |
| 9.1.1. Journées découvertes au sein du Groupe..... | 33 |
| 9.1.2. Participation temporaire à un projet au sein d'une des sociétés du Groupe..... | 33 |
| Article 9.2 - Parcours de reconversion interne à l'initiative du salarié..... | 34 |
| 9.2.1. Principes..... | 34 |
| 9.2.2. Bénéficiaires..... | 34 |
| 9.2.3. Modalités de mise en œuvre..... | 35 |
| 9.2.4. Modalités d'accompagnement..... | 35 |
| Article 9.3 - Parcours de découverte externe à l'initiative du salarié..... | 36 |
| 9.3.1. « Respiration »..... | 36 |
| 9.3.2. Projet Personnel Accompagné (PPA)..... | 38 |
| 9.3.3. Essaimage..... | 39 |
| 9.3.4. Dispositions communes pour les dispositifs « Respiration », « Essaimage » et « Projet Personnel Accompagné »..... | 41 |
| Article 10 - Accompagner le parcours professionnel des salariés en milieu de carrière..... | 41 |
| Article 10.1 - Évolution de carrière professionnelle des salariés de 45 ans et plus..... | 41 |
| 10.1.1. Entretien managérial approfondi de milieu de carrière à 45 ans..... | 41 |
| 10.1.2. Accès à la formation des salariés de 45 ans et plus..... | 42 |
| 10.1.3. Formation des différents acteurs autour de l'allongement de la vie professionnelle..... | 42 |
| Article 10.2 - Démarche « Cap Carrière »..... | 42 |
| 10.2.1. Principes..... | 42 |
| 10.2.2. Bénéficiaires..... | 42 |
| 10.2.3. Modalités de mise en œuvre..... | 42 |

| | |
|---|-----------|
| Article 10.3 - Programme de développement et de transmission..... | 43 |
| 10.3.1. Principes..... | 43 |
| 10.3.2. Bénéficiaires..... | 43 |
| 10.3.3. Modalités de mise en œuvre..... | 44 |
| 10.3.4. Modalités d'accompagnement..... | 44 |
| Article 10.4 - Améliorer les conditions de travail et la prévention de la pénibilité..... | 44 |
| 10.4.1. Visite médicale de mi-carrière..... | 44 |
| 10.4.2. Entretien managérial..... | 44 |
| 10.4.3. Renforcement de la culture de la prévention..... | 44 |
| Article 10.5 - Soutien aux proches aidants..... | 45 |
| Chapitre 5 - Accompagner et fluidifier la mobilité interne à l'initiative du salarié..... | 46 |
| Article 11 - Fluidité des parcours professionnels garantissant les compétences utiles pour demain..... | 46 |
| Article 11.1 - Processus de mobilité..... | 46 |
| 11.1.1. Principes..... | 46 |
| 11.1.2. Publication des offres..... | 46 |
| 11.1.3. Proactivité auprès des salariés..... | 47 |
| 11.1.4. Traitement des candidatures..... | 47 |
| 11.1.5. Mise en œuvre de la mobilité..... | 48 |
| Article 11.2 - Accompagnement financier à la mobilité..... | 48 |
| 11.2.1. Mesures financières..... | 48 |
| 11.2.2. Indemnisation des mobilités géographiques à l'initiative du salarié avec changement de résidence principale..... | 50 |
| Article 11.3 - Mobilité entre sociétés du Groupe..... | 50 |
| 11.3.1. Principes..... | 50 |
| 11.3.2. Modalités de mise en œuvre..... | 51 |
| 11.3.3. Modalités d'accompagnement..... | 51 |
| 11.3.4. Transferts des droits acquis..... | 52 |
| Article 11.4 - Prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (carrières miroirs)..... | 52 |
| Chapitre 6 - Accompagner la dernière partie de carrière..... | 54 |
| Article 12 - Temps Partiel Aidé (TPA)..... | 54 |
| Article 12.1 - Principes..... | 54 |
| Article 12.2 - Bénéficiaires..... | 54 |
| Article 12.3 - Modalités de mise œuvre..... | 54 |
| 12.3.1. Entrée dans le dispositif..... | 54 |
| 12.3.2. Reconduction du dispositif..... | 55 |
| Article 12.4 - Modalités d'accompagnement financier..... | 55 |
| Article 13 - Temps Partiel Seniors (TPS) 2025-2028..... | 56 |

| | |
|--|-----------|
| Article 13.1 - Principes | 56 |
| Article 13.2 - Bénéficiaires | 56 |
| Article 13.3 - Modalités de mise en œuvre | 57 |
| 13.3.1. Entrée dans le dispositif | 57 |
| 13.3.2. Mécénat de compétences | 58 |
| 13.3.3. Entrée en temps libéré | 58 |
| 13.3.4. Commission locale de médiation | 58 |
| 13.3.5. Adaptation du dispositif en cas d'évolutions législatives | 59 |
| Article 13.4 - Modalités d'accompagnement financier | 59 |
| 13.4.1. Modalités de mise en œuvre de la sur-rémunération | 59 |
| 13.4.2. Modalités de prise en charge d'un complément de cotisation retraite | 60 |
| 13.4.3. Modalités de mise en œuvre des autres éléments de rémunération | 61 |
| Article 13.5 - Mesures en faveur de la parentalité | 62 |
| Article 14 - Rachat de trimestres | 63 |
| Article 14.1 - Principes | 63 |
| Article 14.2 - Rachat de trimestres au titre du « TPS 2025-2028 » | 63 |
| Article 14.3 - Rachat de trimestres au titre du départ en retraite | 64 |
| 14.3.1. Bénéficiaires | 64 |
| 14.3.2. Modalités de mise en œuvre | 64 |
| Article 14.4 - Rachat de trimestres au titre de la parentalité | 64 |
| 14.4.1. Bénéficiaires | 64 |
| 14.4.2. Modalités de mise en œuvre | 65 |
| Article 15 - Retraite progressive | 65 |
| Article 16 - Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation | 65 |
| Article 17 - Prise en considération des parcours professionnels | 66 |
| Chapitre 7 - Accompagner les salariés occupant un métier en décroissance par des dispositifs spécifiques | 67 |
| Article 18 - Parcours de reconversion à l'initiative des salariés dans le cadre d'une mobilité interne | 67 |
| Article 19 - Parcours de reconversion à l'initiative des salariés dans le cadre d'une mobilité externe : le congé de mobilité | 67 |
| Article 19.1 - Principes | 67 |
| Article 19.2 - Bénéficiaires | 68 |
| Article 19.3 - Modalités de mise en œuvre | 68 |
| 19.3.1. Entrée dans le dispositif | 68 |
| 19.3.2. Suspension du dispositif | 69 |
| 19.3.3. Sortie du dispositif | 69 |
| Article 19.4 - Modalités d'accompagnement financier | 70 |
| 19.4.1. Allocation mensuelle | 70 |

| | |
|--|-----------|
| 19.4.2. Aides à la formation professionnelle | 70 |
| 19.4.3. Aides à la création ou reprise d'entreprise..... | 71 |
| 19.4.4. Aides à la mobilité géographique..... | 71 |
| 19.4.5. Aides à la prise d'un emploi salarié moins rémunéré..... | 72 |
| 19.4.6. Indemnités de rupture..... | 72 |
| Chapitre 8 - Partager l'information, communiquer sur l'emploi et les parcours professionnels | 73 |
| Article 20 - Communication auprès des salariés..... | 73 |
| Article 21 - Outils et accompagnement des managers et des RH | 73 |
| Article 22 - Communication auprès des IRP | 74 |
| Article 23 - Communication auprès des entreprises sous-traitantes | 74 |
| Chapitre 9 - Dispositions finales..... | 75 |
| Article 24 - Entrée en vigueur et durée de l'accord..... | 75 |
| Article 25 - Non-cumul des dispositifs ayant le même objet ou la même cause | 75 |
| Article 26 - Adhésion à l'accord | 75 |
| Article 27 - Suivi de l'accord | 75 |
| Article 28 - Révision de l'accord | 76 |
| Article 29 - Notification de l'accord..... | 76 |
| Article 30 - Dépôt et publicité de l'accord..... | 77 |
| Annexes..... | 83 |
| Annexe 1 - Liste des sociétés | 84 |
| Annexe 2 - Référentiel des métiers défini par l'entreprise | 85 |
| Annexe 3 - Cartographie des métiers à la date de signature de l'accord | 90 |
| Annexe 4 - Rappel des dispositifs accessibles selon les typologies de métier et les catégories d'âge | 103 |
| Annexe 5 - Synthèse « TPS 2025-2028 »..... | 104 |
| Annexe 6 - Repères Syntec / CCNT | 105 |
| Annexe 7 - Repères CCNT/BETIC-CCN Commerce et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager..... | 106 |
| Annexe 8 - Synthèse des engagements pris par l'entreprise en matière d'emploi et de développement des compétences..... | 108 |
| Annexe 9 - Synthèse des engagements pris par l'entreprise en matière de prospective | 109 |
| Annexe 10 - Liste des indicateurs pour le suivi de l'accord..... | 110 |
| Annexe 11 - Liste des bassins d'emploi territoriaux (BET) et bassins d'emploi GEPP..... | 113 |

Préambule

Dans un monde en perpétuel changement, Orange reste à l'écoute de l'évolution des besoins de ses clients. Il nous faut anticiper les grands enjeux du secteur pour en saisir les opportunités, en maîtriser les risques et façonner collectivement un avenir à notre image : plus performant et plus inclusif. Le plan stratégique « Lead The Future_ » lancé en 2023 porte cette ambition.

Face à la multiplicité des défis, la réussite de ce plan s'accompagne d'une transformation profonde de notre Groupe. Cette transformation s'appuie sur une évolution de notre modèle d'entreprise et doit placer le collectif et l'expertise des femmes et des hommes d'Orange au centre de nos priorités.

En miroir, la démarche de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) vise à anticiper les besoins actuels et futurs en effectifs, métiers et compétences de l'entreprise.

À travers cet accord, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires souhaitent réaffirmer que l'employabilité des salariés demeure le premier levier de transformation de l'entreprise dont ils sont des acteurs à part entière en faisant des choix de parcours professionnels éclairés.

Anticiper, accompagner et préparer l'avenir, en restant solides dans nos valeurs, illustrent notre identité.

Jusqu'à présent, les dispositifs mis en place dans le cadre de la GEPP chez Orange étaient principalement des mesures d'âge, parce qu'il fallait répondre à un enjeu intergénérationnel.

Désormais, la GEPP doit être globale pour tous les salariés quel que soit leur âge, et différenciée par métiers pour mieux répondre aux défis du Groupe en France en matière d'adaptation qualitative et quantitative de l'emploi.

L'enjeu de cet accord est de pouvoir proposer des dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels qui permettent de dégager de nouvelles marges de manœuvre afin de :

- continuer à recruter en externe et à accueillir de nombreux apprentis ;
- favoriser l'accompagnement des projets professionnels, donner des perspectives, en tenant compte des opportunités disponibles au sein des différentes entités du Groupe en France ;
- offrir la possibilité de bénéficier de parcours de reconversion professionnelle sur la base du volontariat.

Pour répondre à cet enjeu, les parties au présent accord ont souhaité s'accorder sur un cadre d'action garantissant une gestion responsable de l'emploi :

- dans cette approche à la fois globale et différenciée, il y a des propositions et des perspectives pour tous les salariés. Orange s'engage à ce que chaque démarche engagée dans le cadre de l'accord repose sur le choix du salarié ;
- afin de proposer des solutions adaptées à l'évolution de l'activité et des besoins en ressources, des typologies de métiers sont définies et partagées à l'ensemble des salariés de sorte qu'ils puissent se projeter au regard de celles-ci en toute connaissance de cause ;
- des dispositifs de régulation de la charge de travail en lien avec l'évolution de l'activité et des effectifs sont proposés aux fins de prévenir les risques professionnels liés à des déséquilibres des facteurs de charge de travail. Une négociation portant sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) sera par ailleurs ouverte d'ici à la fin du premier trimestre 2025. Le périmètre de cette négociation sera défini avec les Organisations Syndicales Représentatives ;
- nos actions en faveur de l'inclusion durable dans l'emploi des salariés sur les activités simples et l'insertion des jeunes sur le marché du travail sont préservées, indépendamment des politiques d'aide de l'État, en accord avec notre raison d'être ;
- enfin, la situation démographique d'Orange appelle une attention particulière vis-à-vis des salariés les plus expérimentés pour lesquels il est proposé un accompagnement renforcé visant à préserver leur capital compétences, motivation et santé.

Grâce à l'équilibre global recherché dans cet accord, Orange se fixe un objectif de 6 000 recrutements externes en CDI pour le Groupe Orange en France sur la période de l'accord de 2025-2027¹.

En lien avec la prospective de GEPP, ces recrutements concernent prioritairement les métiers à l'équilibre et les métiers en tension et/ou émergents, tels que définis dans le présent accord.

Une attention particulière est par ailleurs portée :

- à l'embauche de candidats de moins de 30 ans, en privilégiant les anciens alternants d'Orange en recherche d'emploi ;
- à l'équilibre des genres dans les emplois qui resteraient encore très masculinisés ou très féminisés ;
- aux activités pour lesquelles un déficit en ressources serait identifié quelle que soit la typologie des métiers - Article 1.2 - Typologie des métiers.

Orange réaffirme à travers cet accord son engagement à investir dans les hommes et les femmes de tout âge pour leur permettre de développer leurs compétences et construire un parcours professionnel tenant compte des opportunités du Groupe en France.

¹ Le volume de recrutements externes CDI pour l'année 2028, en lien avec la mise en œuvre du TPS 2025-2028, sera défini à l'occasion de la prochaine négociation qui sera consacrée à la GEPP.

Typologie des métiers : page 14

Activités simples : annexe 9

Cartographie des métiers : annexe 3

Synthèse des dispositifs accessibles selon la typologie des métiers et les catégories d'âge : annexe 4

Mesures pour tous

Accompagnement financier de la mobilité interne à l'initiative du salarié : page 48

Accompagner et fluidifier la mobilité interne à l'initiative du salarié : page 46

Accueillir les nouveaux embauchés : page 26

Carrières Miroirs : page 52

Conseil sur le parcours professionnel : page 32

Construire son parcours professionnel : page 30

Enrichir sa dynamique professionnelle : page 33

Essaimage : page 39

Mobilité entre sociétés du Groupe à l'initiative du salarié : page 50

Offre de services de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels : page 31

Orientation de la formation professionnelle : page 15

Parcours de reconversion à l'initiative du salarié : page 34

Projet Professionnel Accompagné (PPA) : page 38

Régulation de la charge de travail / QVCT : page 75

« Respiration » : page 36

Responsabilité Sociétale et Environnementale : promouvoir l'inclusion : page 20

Soutien aux proches aidants : page 45

Transmission des savoirs et partage d'expérience : page 28

Mesures en faveur de l'insertion des jeunes

Alternance et stages : page 21

Relations écoles : page 20

Mesures en faveur des salariés en milieu de carrière

« Cap Carrière » : page 42

Conditions de travail et prévention de la pénibilité : page 44

Évolution de carrière professionnelle des salariés de 45 ans et plus : page 41

Programme de développement et de transmission : page 43

Mesures en faveur des salariés en dernière partie de carrière

Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation : page 65

Prise en considération des parcours professionnels : page 66

Rachat de trimestre au titre du départ à la retraite : page 64

Rachat de trimestres au titre de la parentalité : page 64

Rachat de trimestres au titre du TPS 2025-2028 : page 63

Retraite progressive : page 65

Temps Partiel Aidé (TPA) : page 54

Temps Partiel Séniors (TPS 2025-2028) : page 56 et annexe 5

Dispositifs spécifiques pour accompagner les salariés occupant un métier en décroissance

Parcours de reconversion à l'initiative des salariés dans le cadre d'une mobilité interne : page 67

Parcours de reconversion à l'initiative des salariés dans le cadre d'une mobilité externe : le congé de mobilité : page 67

Partager l'information, communiquer sur l'emploi et les parcours professionnels

Auprès des entreprises sous-traitantes : page 74

Auprès des IRP : page 74

Auprès des managers et de la filière RH : page 73

Auprès des salariés : page 73

Synthèse des engagements pris par l'entreprise : annexes 8 et 9

Indicateurs de suivi de l'accord : annexe 10

Lexique

| | |
|------------------------|---|
| Activités simples | Tâche ou ensemble de tâches qui nécessitent des compétences de base, reposant sur des savoir-faire sans exigences élevées en termes de formation initiale ou d'expertise technique. |
| Alternance | Apprentissage et Contrat de professionnalisation |
| Ancienneté Groupe | Nombre d'années de présence d'un salarié depuis son entrée dans le Groupe, et ancienneté reprise dans le contrat de travail. |
| ASC | Activités Sociales et Culturelles |
| BETIC | Bureaux d'Études Techniques, des cabinets d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de conseils |
| CCNT | Convention Collective Nationale des Télécommunications |
| Certification | Vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail. |
| CET | Compte Épargne Temps |
| CFP | Congé de Formation Professionnelle (CFP) qui permet à un fonctionnaire ou agent de droit public d'avoir la possibilité de s'absenter de son poste afin de suivre la formation professionnelle de son choix pour accéder à une qualification supérieure, changer de profession ou d'activité ou pour acquérir ou perfectionner ses connaissances |
| Communauté apprenante | Groupe de salariés qui se réunit pour partager des connaissances, échanger des expériences et s'entraider dans un environnement collaboratif. Cette approche collective contribue au développement des compétences professionnelles, à l'appropriation de nouvelles pratiques et à l'adaptation aux enjeux de transformation au sein de l'organisation. |
| CPF | Compte Personnel de Formation (CPF) qui permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. |
| École | Établissement dans lequel est donné un enseignement collectif général ou spécialisé qui délivre un diplôme de niveau CAP à doctorat |
| Employabilité | Capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi, s'adapter à de nouvelles formes de travail. |
| ENIM | Établissement National des Invalides de la Marine. L'ENIM gère le régime spécial de sécurité sociale des marins et des gens de mer du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance. |
| IA | Intelligence Artificielle |
| IRP | Instances Représentatives du Personnel |
| Journées « Shadowing » | Peut être traduit par « journées d'observation » en français. Cela fait référence à des journées où une personne suit et observe le travail d'un professionnel pour apprendre de son expérience. |
| Orange | Groupe Orange en France |

| | |
|----------------------------------|--|
| OSR | Organisation Syndicale Représentative |
| PTP | Projet de Transition Professionnelle qui permet aux salariés de droit privé d'avoir un projet de transition professionnelle avec pour objectif d'accompagner les changements d'orientation, en facilitant l'accès aux formations longues à tous les salariés éligibles. |
| RAFP | Retraite Additionnelle de la Fonction Publique |
| RSE | Responsabilité Sociétale et Environnementale |
| SGB | Salaire Global de Base ou Salaire fixe |
| Solde de la Taxe d'Apprentissage | A la date de signature du présent accord, le solde de la taxe d'apprentissage (STA) est un impôt payé par les entreprises. Il vise à développer les formations initiales technologiques et professionnelles ainsi que l'insertion professionnelle. Le STA est versé à des organismes dispensant des formations technologiques et professionnelles dûment habilitées. Parmi ces derniers, figurent des organismes listés par arrêté qui agissent au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers. |
| TPA | Temps Partiel Aidé |
| Unité d'appartenance | L'unité d'appartenance ou l'unité managériale est le périmètre qui correspond à la part entité de la PVM ou du pay plan pour les PVV/PVC |
| VAE | La Validation des Acquis de l'Expérience est un dispositif qui permet à toute personne d'obtenir une certification, inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, grâce à l'expérience. |
| Volontariat | Participation volontaire à une action / Volontaire : qui résulte d'une décision librement choisie et non imposée. |

Le préambule, le lexique et les annexes font partie intégrante du présent accord, à l'exception des informations contenues dans les annexes 2, 3, 6, 7 et 11 communiquées à titre indicatif ou d'illustration.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés du Groupe Orange en France² dont Orange SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital et listées à l'Annexe 1 - Liste des sociétés.

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

Les salariés qui ont adhéré à un dispositif qui a pour conséquence la rupture de leur contrat de travail comme un plan de départ volontaire ou une rupture conventionnelle, ou qui font l'objet d'une procédure de licenciement ne sont pas éligibles aux dispositifs proposés par le présent accord.

² article L 233-1 du code du commerce

Chapitre 1 - Accompagner l'évolution des métiers et des compétences

Article 1 - Gestion prévisionnelle des emplois

Article 1.1 - Définition

La gestion prévisionnelle des emplois est une démarche d'anticipation de l'évolution de l'emploi et des besoins en compétences au sein de l'entreprise en réponse aux évolutions de l'activité et aux choix stratégiques du Groupe Orange en France. Elle se base sur le référentiel métier mis en place au sein du Groupe - 0Référentiel des métiers défini par l'entreprise.

Pour tous les métiers, l'enjeu est de préserver une excellence opérationnelle et fonctionnelle, en développant continuellement les compétences des salariés dans le cadre de l'évolution de leur métier.

La cartographie des métiers prend en compte les orientations stratégiques d'Orange ainsi que les perspectives économiques et technologiques spécifiques à chaque société ou division du Groupe en France. Elle est présentée de manière consolidée pour l'ensemble du groupe, tout en offrant une vision distincte par division.

Chaque métier est catégorisé en fonction de son niveau d'activité actuel et de ses perspectives d'évolution sur le triennal présenté.

Article 1.2 - Typologie des métiers

Au regard de l'activité du Groupe en France et de son environnement, il est identifié 3 types de métiers :

- les métiers à l'équilibre ;
- les métiers en tension et/ou émergents ;
- les métiers en décroissance.

1.2.1. Métiers à l'équilibre

Les métiers à l'équilibre sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolution de l'activité n'entraînent pas de changement majeur d'un point de vue des besoins en effectifs.

1.2.2. Métiers en tension et/ou émergents

Les métiers en tension et/ou émergents sont ceux pour lesquels il est difficile de trouver les profils en adéquation avec les postes en raison d'un déséquilibre significatif entre les ressources et compétences disponibles et les besoins. Ces métiers n'ont pas nécessairement d'enjeux de volume mais représentent des expertises clés indispensables.

1.2.3. Métiers en décroissance

Les métiers en décroissance sont ceux pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une diminution de l'activité et des effectifs.

Ces métiers nécessitent une attention particulière en raison des risques associés à leur évolution ce qui justifie des mesures d'accompagnement spécifiques et renforcées pour les salariés qui les occupent.

Article 1.3 - Actualisations de la cartographie des métiers

La cartographie des métiers peut faire l'objet d'évolution pendant la durée de l'accord. À ce titre, elle est ajustée et partagée tous les ans lors de la présentation de la prospective GEPP aux instances.

Il est important de noter qu'une même catégorie de métiers peut varier selon le périmètre : Groupe France, division ou filiale, ce qui permet de suivre les évolutions spécifiques d'un métier au sein de ces mêmes périmètres.

La communication vers les IRP est précisée à l'Article 22 - Communication auprès des IRP.

Article 2 - Gestion prévisionnelle des compétences

Les axes prioritaires actuellement en vigueur en matière d'orientation de la formation sont rappelés dans cet article. Ils sont susceptibles d'évoluer avec la stratégie d'entreprise. Toute actualisation fera l'objet d'une présentation dans le cadre du Bloc 1 aux CSEC/CSEE ou CSE.

Article 2.1 - Orientations de la formation professionnelle

2.1.1. Axes prioritaires des orientations de la formation professionnelle

Les compétences clés identifiées par Orange sont regroupées autour de 3 thématiques pour qu'elles soient plus identifiables :

- les compétences stratégiques « Lead The Future_», en soutien des nouveaux business ;
- les compétences métiers ;
- les compétences transverses et support en soutien des modes de travail.

Pour chaque thématique, des exemples sont données dans les articles suivants.

Dans le cadre de la présentation annuelle du plan de formation une actualisation est réalisée si nécessaire.

2.1.1.1. Compétences stratégiques « Lead The Future_ »

| Description | Compétences concernées |
|--|---|
| <p>Ces compétences sont considérées comme stratégiques car elles viennent servir les ambitions du plan Lead The Future_ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en venant en soutien des nouveaux business ; - en s'intégrant aux travaux de GEPP consistant à anticiper la transformation des métiers en tension et/ou émergents ou à l'équilibre sur les années à venir. <p>Ces compétences sont essentielles à tous les salariés, parfois indispensables à de nombreux métiers et permettent d'offrir des perspectives vers de nouveaux métiers.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Data ▪ Intelligence Artificielle / IA Générative ▪ Cybersécurité ▪ Virtualisation et Cloud ▪ Responsabilité Sociale de l'Entreprise |

2.1.1.2. Compétences métiers

| Description | Compétences concernées |
|--|---|
| <p>Ces compétences sont propres au métier d'opérateur (commercial, industriel et d'infrastructures), et sont indispensables au développement du business. Elles sont liées à la conception, à la production et à la commercialisation de nos produits et services.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Marketing ▪ Ventes et Relations Clients ▪ Innovation et Technologie ▪ Réseau - pour les domaines B2B, B2C et Wholesale |

2.1.1.3. Compétences transversales et supports

| Description | Compétences concernées |
|--|---|
| <p>Ces compétences sont liées à des métiers largement représentés dans le Groupe et/ou ayant des composantes utiles à d'autres métiers. Elles garantissent l'expertise des salariés.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finance ▪ Communication ▪ Ressources Humaines ▪ Compétences liées à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) ▪ Compétences transversales |

2.1.2. Typologie des besoins en développement des compétences

Les besoins en développement des compétences sont actuellement répartis en 3 catégories :

- besoin d'acculturation : l'objectif est d'apporter à tous les salariés les éléments de connaissances fondamentales de base qui leur permettront d'appréhender les défis business dans un contexte de profondes transitions écologiques, numériques, technologiques..., de s'approprier les grands enjeux, adapter les pratiques, partager une culture commune (par exemple : visas RSE, Égalité professionnelle, Cybersécurité...);
- besoin d'outils et de méthodes : l'objectif est d'accompagner les salariés dans l'acquisition de compétences nouvelles, qui ne sont pas propres à leur métier mais deviennent essentielles à son

exercice, et leur donner les outils et méthodes pour faciliter la mise en pratique au quotidien (par exemple : l'IA Générative pour les métiers du Marketing, la Data Analyse pour les métiers de la Finance, l'éco-conception pour les métiers du développement logiciel...)

- besoin d'employabilité : l'objectif est de proposer des programmes permettant aux salariés de renforcer leur expertise cœur de métier ou d'évoluer vers de nouveaux métiers, en lien avec les besoins évalués dans le plan de développement des compétences.

L'entreprise est attentive à la mise à disposition d'une offre permettant de répondre aux différents niveaux de maîtrise, de l'acculturation à l'expertise.

2.1.3. Offre de développement des compétences

Afin de faciliter l'accès aux dispositifs de développement des compétences, l'entreprise a engagé un processus de simplification de l'offre formation. Cette simplification a pour objectif de permettre d'une part, de répondre aux enjeux de développement comme la reconversion professionnelle et d'autre part, de proposer une offre plus ciblée, plus pro-active et plus pilotée.

L'ensemble des modules de formation reste accessible via l'outil de formation dédié, actuellement Orange Learning, et pour une sélection d'entre eux, ils le sont aussi via l'application mobile, actuellement Hello Learning.

2.1.3.1. Proposer une offre ciblée

En fonction des domaines de compétences, une offre plus ciblée est une offre resserrée qui facilite la visibilité des formations prioritaires, notamment pour les formations transversales et managériales.

La personnalisation de l'expérience apprenant est permise grâce à une meilleure connaissance des usages, des intérêts et de l'historique formation des salariés à l'aide des nouvelles technologies d'analyses des données formation telles que l'IA.

2.1.3.2. Proposer une offre proactive

Au-delà de la mise à disposition d'un catalogue de formations accessible aux salariés, il s'agit de promouvoir un certain nombre de modules sélectionnés par un ensemble d'experts et recommandés en fonction du métier de l'apprenant.

Afin de s'assurer d'un socle commun de connaissances, des formations obligatoires peuvent être déployées hors CPF et sur le temps de travail.

2.1.3.3. Proposer une offre plus pilotée

Le développement des compétences est favorisé lorsque les conditions d'apprentissage sont réunies : du temps et de la concentration. Pour ce faire, Orange s'engage à permettre l'intégration des temps dédiés à l'apprentissage dans l'organisation du travail, avec une attention particulière donnée au développement des compétences transversales.

2.1.3.4. Adapter la gouvernance

Pour assurer la mise en œuvre des priorités de formation, plusieurs acteurs agissent dans le processus de conception et de déploiement des actions de développement des compétences au sein d'Orange :

- les équipes Learning & Development Groupe ;

- les équipes Développement des compétences en France (DDCF) ;
- les équipes Développement des compétences des Divisions/Sociétés filiales ;
- les Ecoles métiers/Campus Groupe ;
- les filières métiers et Directions opérationnelles.

Orange s'assure de la coordination entre ces acteurs.

Article 2.2 - Modalités de mise en œuvre

2.2.1. Dispositifs ouverts et adaptés à chacun

Orange propose à ses salariés d'accéder à des formations professionnelles diplômantes et certifiantes reconnues lorsque cela répond aux enjeux de l'entreprise et au souhait du salariés de s'inscrire dans cette démarche.

Les salariés concernés peuvent donc bénéficier le cas échéant de dispositifs tels que :

- diplômes de l'Éducation Nationale ;
- certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- droit à de nouvelles certifications prioritaires basées sur les compétences et expertises clés identifiées dans le cadre de la GEPP ;
- droit à une formation innovante et personnalisée, incluant l'intégration des dernières innovations pédagogiques ;
- droit à une variété de modalités de formation, comprenant des formations présentielles, des formations digitales, la Formation En Situation de Travail (FEST), le mobile learning, l'apprentissage immersif ;
- l'accès à des formations ancrées dans la réalité professionnelle de l'apprenant, assurant ainsi une meilleure adéquation entre les compétences acquises et les besoins du poste.

Ces dispositifs visent à permettre aux salariés de développer leurs compétences, d'obtenir des qualifications reconnues, et d'améliorer leur employabilité tout au long de leur carrière chez Orange.

2.2.2. Modalités pédagogiques et d'animation

Orange propose des modalités pédagogiques et des méthodes d'animation diversifiées pour s'adapter :

- aux objectifs pédagogiques visés ;
- aux salariés et à leur façon d'apprendre, en restant attentif aux innovations pédagogiques qui donnent l'occasion d'apprendre tout en passant un moment agréable.

Les modalités pédagogiques et méthodes d'animation qui peuvent être proposées et combinées sont les suivantes :

| Modalités pédagogiques | Objectif |
|------------------------|--|
| Classes présentielles | Accompagner et soutenir des enjeux de transformation entraînant des évolutions de postures et de pratiques, permettre l'acquisition de certains gestes métiers (sécurité, etc...), contribuer au renforcement du collectif au travers d'exercices spécifiques ou encore favoriser l'appropriation de concepts particulièrement complexes. Les classes présentielles devraient représenter entre 40% et 50% des heures de formation. |
| Classes virtuelles | Rassembler à distance un formateur et des apprenants et leur permettre d'interagir, de partager des documents, d'échanger, de réaliser des activités interactives en groupes ou en sous-groupes. |

| Modalités pédagogiques | Objectif |
|---|--|
| Formation en situation de travail | Développer une ou plusieurs compétences de manière plus ciblée en tirant partie de situations vécues en entreprise. |
| Contenus digitaux (vidéo, podcast, ...) | Découvrir de nouvelles compétences, s'acculturer à une thématique, préparer en amont une session de formation ou compléter en aval les connaissances acquises. |
| Mobile learning | S'acculturer et renforcer les connaissances et les compétences, (conseillers clients, account manager, jeunes recrutés, managers...). |
| Réalité virtuelle | Se mettre en situation réelle en mobilisant tous ses sens. |
| Communautés apprenantes | Apprendre les uns des autres, obtenir des conseils, des réponses ou de l'entraide, mais aussi pour y proposer des contenus. |

2.2.3. Amélioration continue

Pour améliorer au fur et à mesure l'efficacité des dispositifs de formation, une démarche d'écoute régulière des apprenants est mise en place. Différents leviers sont proposés :

- évaluation anonyme régulière des formations suivies ;
- refonte du système d'évaluation pour améliorer la performance et l'efficacité, autrement dit la réduction du nombre de questions posées favorisant le taux de réponse ;
- mise en place d'un club apprenants ;
- prise en charge des apprenants insatisfaits qui acceptent d'être recontactés.

L'amélioration continue des dispositifs passent également par la professionnalisation des acteurs de la formation.

Des programmes de développement des compétences sont dédiés aux acteurs de la formation : avec le « Learning & Development Managers », le partenaire des apprentissages et du développement des compétences autour notamment de l'intégration de l'IA dans la conception et l'animation de formation.

Article 2.3 - Autres dispositifs

Le développement des compétences repose sur un dialogue régulier entre le manager et son équipe au travers :

- de l'entretien individuel - Article 8.1 Dialogue avec le manager autour du projet professionnel ;
- de feedbacks : retour d'information attentionné pour améliorer les compétences. Des ateliers sont proposés aux managers et aux salariés sur la pratique du feedback afin d'installer le plus largement possible cette pratique.

Orange s'assure que les salariés absents puissent accéder, à leur retour, aux formations déployées pendant leur absence et nécessaires à leur activité.

Le Plan de Développement Individuel (PDI) est un outil créé par le salarié ou son manager. Il permet de :

- fixer des objectifs clairs et adaptés à chacun pour le développement des compétences ;
- suivre les progrès ou les besoins de réajuster le plan de développement des compétences.

Chapitre 2 - Recruter

Orange confirme son engagement en matière d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle. L'alternance et les stages favorisent une intégration progressive du salarié en lui permettant d'acquérir un ensemble de compétences pour l'exercice d'un métier.

Article 3 - Développer la marque employeur et les relations écoles

Article 3.1 - Faire connaître Orange et les métiers d'Orange

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.

Pour capter l'intérêt, des campagnes sont mises en place dans des formats singuliers et adaptés à la cible : afterwork d'échanges et de recrutements, vidéos sur les réseaux sociaux en expliquant ce que font au quotidien les salariés « in situ ». Des vidéos sont également disponibles sur Orange.jobs.

Article 3.2 - Relations écoles

L'enjeu des relations écoles est d'attirer l'attention, de développer la notoriété de manière ciblée en fonction des niveaux de formation, de cursus, de spécialités et en fonction des besoins des entreprises du Groupe.

Concernant les formations de niveau Bachelor, Master à Doctorat, les relations sont actuellement portées de façon centralisée par les responsables des relations écoles Enseignement Supérieur de la Direction Attractivité Employeur. Certains partenariats sont formalisés avec des universités, écoles d'ingénieurs et de commerce qui forment aux compétences dont le Groupe Orange a besoin à l'avenir.

Toutes les relations engagées visent à promouvoir Orange auprès des étudiants et des enseignants, à les accueillir dans le cadre de l'alternance ou d'un stage par exemple, à influencer sur les contenus et modalités de délivrance des contenus pédagogiques lors de la participation aux conseils pédagogiques, de perfectionnement et d'administration.

Article 4 - Responsabilité Sociétale et Environnementale : promouvoir l'inclusion

L'engagement d'Orange se traduit au travers de plusieurs actions :

- soutien financier aux associations : Orange promeut l'égalité des chances en soutenant l'insertion professionnelle et en accompagnant, tant individuellement que collectivement, les jeunes issus de milieux modestes ou ruraux vers le monde de l'entreprise. Cet accompagnement se fait en partenariat avec des associations reconnues pour le sérieux de leur approche et leurs résultats, dans lesquelles des salariés d'Orange s'investissent. À ce titre, Orange s'engage à verser un minimum de 5 % du solde de la taxe d'apprentissage aux organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers ;
- actions en faveur de la féminisation des métiers techniques : Orange met en œuvre des actions visant à favoriser la féminisation des métiers techniques et à promouvoir les métiers prioritaires de l'entreprise, qui constituent des perspectives pour ces jeunes ;
- reconnaissance de l'engagement : chaque salarié volontaire peut, en accord avec son manager, s'investir sur son temps de travail dans des opérations initialisées et organisées par le Groupe ou dans des associations reconnues par l'entreprise, jusqu'à 2 jours fractionnables par an. Ces jours permettent

également de développer le sentiment d'appartenance, d'entretenir l'engagement et de fidéliser notamment les nouvelles recrues ;

- **formation des tuteurs** : les tuteurs d'alternants et de stagiaires, comme les salariés, doivent passer le visa égalité professionnelle et être formés à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel et se former sur les thématiques ou modules recommandés par le Groupe. Les formations sont accessibles sous l'outil dédié aux formations, actuellement Orange Learning. Ces formations doivent avoir lieu de préférence avant l'arrivée de l'apprenant.

Article 5 - Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 5.1 - Accueil des stagiaires

Orange poursuit sa politique d'accueil de stagiaires :

- de l'enseignement supérieur, qui est une contribution supplémentaire à l'effort de formation des jeunes au sein de notre système d'enseignement. Le contenu des stages doit constituer un apport significatif au regard des études suivies ;
- des plus jeunes générations, en accueillant des élèves de l'enseignement secondaire, en particulier lorsque le stage est obligatoire, comme les élèves en classe de seconde en filière générale et technologique ou encore en classe de 3^{ème}.

Article 5.2 - Recrutement en alternance

De longue date, Orange considère l'alternance comme un pilier pour assurer le renouvellement des générations.

L'alternance sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation constitue l'opportunité :

- de développer et de valider des compétences professionnelles ;
- d'acquérir à la fois une solide expérience professionnelle et un niveau académique déterminants pour une insertion durable sur le marché de l'emploi, directe ou après une poursuite d'études ;
- de développer un réseau professionnel.

Le contrat d'alternance s'appuie sur une pédagogie spécifique : alternance entre des temps en centre de formation (écoles/centre de formation d'apprentis (CFA)) et des temps en milieu professionnel.

Orange s'engage à poursuivre sa politique au bénéfice de l'alternance en accueillant et formant chaque année un nombre d'alternants fixé a minima à 5% de l'effectif global CDI du Groupe en France au 31 décembre de l'année considérée, soit un objectif de 2 600 alternants par an.

Orange veille à ce que :

- l'accès à l'alternance soit ouvert à tous, y compris les profils en reconversion ou nouvelle chance et quel que soit l'établissement de formation et sur l'ensemble des métiers ;
- l'alternance soit portée par tous, c'est-à-dire l'ensemble du collectif de travail, les tuteurs au sein des entreprises mais aussi au sein de l'école /CFA, et partout sur les territoires où Orange est présent et dispose de salariés volontaires, formés pour assurer les missions de tuteurs auprès des nouveaux embauchés.

Les modalités d'accueil d'une personne en situation de handicap sont précisées dans le cadre des accords Handicap en vigueur.

S'agissant de la reprise d'ancienneté et l'embauche des anciens alternants, Orange s'engage à reprendre en ancienneté la durée de tous les contrats antérieurs au sein du Groupe, qu'il s'agisse de contrats en alternance ou

en 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 en alternance.

Article 5.3 - Dispositifs d'accompagnement pendant l'alternance et/ou le stage

| Thématique | Alternants | Stagiaires | Descriptif |
|---|------------|------------|---|
| Prestations Activités Sociales et Culturelles (ASC) Restauration | Oui | Oui | Les alternants et les stagiaires ont accès aux Activités Sociales et Culturelles (ASC). Ces prestations diverses sont établies selon les conditions définies par le CSEE/CSE de rattachement. De la même manière, les alternants et stagiaires accèdent à l'offre de restauration de l'entité d'accueil aux conditions définies par les CSEE/CSE de rattachement. |
| Aide pour le passage du permis de conduire | Oui | Oui | Pour le passage de l'examen de conduite du permis A ou B, Orange accorde, sur présentation d'un justificatif, une ½ journée voire une journée (afin de prendre en compte les délais de route) à chaque alternant ou stagiaire. |
| Aide aux transports en commun | Oui | Oui | En cas de temps de transport supérieur à 2 heures par trajet, le manager octroie une facilité de service aux alternants et aux stagiaires permettant une arrivée retardée et un départ anticipé de l'entité d'accueil. Le temps accordé est payé et non récupéré. |
| Absences (congés et absences pour passer les examens) | Oui | Oui | Conformément à la réglementation, toute absence doit être justifiée. Seuls les alternants ont les mêmes droits à congés que les autres salariés. Cela concerne les congés annuels, les congés spéciaux sur justificatif lors d'évènements intervenant au cours de la vie (naissance, mariage, évènements familiaux, ...). Les alternants et les stagiaires bénéficient d'autorisations d'absences pour participer à un examen avec maintien de la rémunération/gratification : <ul style="list-style-type: none"> - 5 jours pour les apprentis ; - 2 jours pour les bénéficiaires de contrat de professionnalisation ; - 1 jour d'absence pour les stagiaires sous réserve que la convention soit d'une durée de 6 mois. Ces journées d'absence sont octroyées sur présentation d'un justificatif dans les 30 jours précédant l'absence. |
| Formations complémentaires proposées par Orange | Oui | Oui | Les alternants et stagiaires peuvent bénéficier de formations complémentaires notamment celles délivrées par les écoles métiers en lien avec leur apprentissage ou professionnalisation. |

| Thématique | Alternants | Stagiaires | Descriptif |
|-------------------------|------------|------------|---|
| Cadre de travail adapté | Oui | Oui | <p>Le cadre de travail est adapté pour une alternance ou un stage. Ainsi, les entreprises du Groupe s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ce que les régimes de travail appliqués aux alternants respectent l'équilibre entre les temps en entreprise et les temps de formation, l'alternant bénéficiant du régime de travail du service où il se trouve. Pour les stagiaires, la durée journalière et hebdomadaire de présence du stagiaire n'excède pas l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service dans lequel ils accomplissent leur stage ; - ce que pendant les 6 premiers mois, les temps écoles et entreprise facilitent une adaptation à la nouvelle situation de l'alternant, à l'environnement de travail et une montée en compétences graduée. Par ailleurs, la présence physique du tuteur et/ou d'un salarié référent identifié 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 ; - appliquer les grilles de rémunération et de gratification ainsi que l'ensemble des mesures en vigueur sur l'alternance et sur les stagiaires qu'elles soient légales, réglementaires ou conventionnelles. 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 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage et des avantages restauration et transport, et ce sans préjudice d'éventuels avantages octroyés localement. Quand les alternants sont en situation réelle de vente, ils accèdent également au dispositif de part variable commerciale ou par variable vendeur. |
| Logement | Oui | Non | Les alternants ont accès aux dispositifs et solutions d'hébergement proposés par Action Logement avec ou sans le soutien de l'assistant social de l'entité d'accueil. |

| Thématique | Alternants | Stagiaires | Descriptif |
|--|------------|------------|--|
| Mobilité : transports | Oui | Oui | <p>Afin de faciliter et accompagner la mobilité, Orange prend en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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% sur présentation de justificatifs. Les dispositions des plans de mobilité domicile – travail mis en place dans les entreprises s'appliquent également aux alternants dans le cadre des conditions légales ou conventionnelles. - les frais de transport et d'hébergement engagés lors d'un départ en formation interne et/ou en déplacement sur le temps entreprise selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil. <p>Pour le remboursement des transports, le justificatif doit être au nom du salarié demandeur. Cette information est communiquée aux alternants lors de leur arrivée chez Orange.</p> |
| Santé | Oui | Non | <p>Les alternants bénéficient des garanties des régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé en vigueur dans l'entreprise d'accueil. Pour les entreprises ayant adhéré à l'accord Groupe prévoyance/frais de santé, un espace dédié existe (www.prévoyons.com).</p> |
| Remises sur les produits et services de l'entreprise | Oui | Non | <p>Sous réserve que l'entreprise ait adhéré au dispositif et que l'alternant ait une ancienneté dans le groupe d'au moins 3 mois, l'alternant bénéficie des remises réservées aux salariés sur les produits grand public Orange et Sosh. L'obtention de ses avantages se fait via « mon Kiosque » qui est accessible via l'intranet ou internet et via l'achat par les canaux de distribution grand public.</p> |

Article 5.4 - Mesures en fin d'alternance ou en fin de stage

Les alternants et les stagiaires rencontrent parfois des difficultés pour structurer leur projet professionnel et valoriser leur expérience. Aussi, Orange propose un dispositif « en route vers l'emploi » actuellement composé :

- d'une conférence présentielle ou distancielle coorganisée avec l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) abordant notamment la politique emploi jeunes à Orange et ses métiers, le recrutement chez Orange et les « clés » pour décrocher son premier emploi ;
- d'une conférence distancielle pour l'optimisation de son profil sur les réseaux sociaux professionnels ;
- d'un webinaire dédié à la définition de son projet professionnel, la construction de sa candidature et la préparation des entretiens de recrutement.

Chaque alternant et stagiaire a également la possibilité à la fin de son contrat d'alternance de se mettre en visibilité des recruteurs en créant un compte et des alertes sur le site <http://orange.jobs> et en déposant son CV sur la plateforme d'Engagement Jeunes (www.engagement-jeunes.com).

Article 5.5 - Accompagnement et valorisation des tuteurs d'alternants et de stagiaires

5.5.1. Principes

Le tutorat est basé sur le volontariat.

Pour devenir tuteur, il faut respecter les critères légaux et conventionnels en vigueur.

Un tuteur peut accompagner jusqu'à 2 alternants ou stagiaires.

Si plusieurs salariés postulent pour être tuteur d'un même alternant ou stagiaire, à compétences tutorales égales, une priorité sera accordée à celui qui aura l'expérience la plus riche en concertation avec le responsable RH et le manager.

5.5.2. Formations des tuteurs

Pour réussir l'accompagnement, Orange demande à tout nouveau tuteur de suivre une formation d'une journée sur le dispositif de l'alternance, les missions du tuteur et les relations avec l'école.

Si le tuteur n'est pas manager, il doit suivre également une formation d'une journée sur la mission d'accompagnement d'un alternant/stagiaire.

Il doit également être formé à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, comme aux thématiques ou modules recommandés par Orange.

Les modalités d'accueil d'une personne en situation de handicap sont précisées dans le cadre des accords Handicap en vigueur dans l'entité d'accueil.

5.5.3. Reconnaissance de l'expérience tutorale

La mission tutorale tient une place particulière dans la dynamique de l'alternance et du stage et est une source de fierté pour les salariés qui l'exercent. C'est une expérience en matière d'animation, de transmission de l'expérience et de relations humaines.

Orange intègre lors de l'entretien annuel d'évaluation un échange avec le manager sur l'expérience du tutorat permettant de rendre visible ce rôle spécifique, et de le valoriser également dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Les salariés non-cadres mentionnés dans le contrat d'alternance ou convention de stage « année de césure » exerçant une activité tutorale d'au moins 2 mois, bénéficient d'une prime fixe de 450 € bruts par année de contrat pour l'accompagnement d'un alternant/stagiaire et selon les durées de contrats variables suivantes :

- 6 à 17 mois de contrat : 1 prime (450 € bruts) ;
- 18 à 29 mois de contrat : 2 primes (450 € bruts par année de contrat) ;
- 30 à 36 mois de contrat : 3 primes (450 € bruts par année de contrat).

En cas d'accompagnement de 2 alternants/stagiaires, cette prime est abondée de 150 € bruts par année de contrat.

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

Article 6 - Accueillir les nouveaux embauchés

Article 6.1 - Parcours d'intégration

Orange met en œuvre un parcours d'intégration pour les nouveaux embauchés, quel que soit leur âge, afin d'assurer une bonne intégration dans leur métier et dans les collectifs de travail. Un environnement accueillant et facilitateur est un prérequis pour une intégration réussie du salarié et un élément clé dans la fidélisation.

Le dispositif d'intégration, actuellement dénommé « Hello », débute dès la phase de recrutement, pour les alternants, stagiaires, et nouveaux embauchés en CDI. L'objectif est de créer un lien avec le nouvel arrivant dès la signature de son contrat en lui proposant de s'immerger progressivement dans les métiers du Groupe et de son entité afin de lui permettre une meilleure intégration.

Il est complété par un parcours d'accueil comportant notamment :

- la remise des outils de travail (ordinateur, badge(s),...) dès l'arrivée du nouvel embauché ;
- un livret d'accueil, éventuellement dématérialisé qui contient toutes les informations pratiques : accès aux locaux, consignes de sécurité, restauration... ;
- un accompagnement par le manager ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ... ;
- une journée d'intégration ;
- un entretien de suivi ;
- un accès aux formations nécessaires et prioritaires pour Orange.

Le manager est garant de la mise en œuvre du parcours d'intégration du nouveau salarié au sein du collectif de travail.

A cet effet, il dispose d'un guide d'intégration pour accompagner, faciliter les premiers jours et premiers mois du nouvel embauché. Une information sur la dématérialisation du bulletin de paie doit être réalisée quand elle est mise en place ainsi qu'une aide à la navigation dans nos espaces numériques et notamment les sites métiers.

Tout nouvel embauché est invité à une journée d'intégration qui a pour objectif de lui permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise.

Cette journée présente :

- les activités d'Orange ;
- les obligations de tout nouvel embauché ou tout nouvel arrivant en cas de mobilité interne ;
- les dispositifs existant de sensibilisation à la Diversité et à l'Inclusion, valeurs fortes d'Orange ;
- une information sur le dialogue social (rôle des différentes instances, des organisations syndicales, politique ASC de l'établissement distinct/comment s'inscrire au CSEE/CSE de rattachement, les différentes offres proposées...). Les délégués syndicaux centraux ou leurs représentants, les organisations syndicales représentatives sur le périmètre de l'établissement distinct concerné, les représentants du CSE de l'établissement distinct peuvent participer à cette dernière partie.

L'assistant social peut participer à la journée d'intégration afin d'expliquer son rôle auprès des salariés.

Article 6.2 - Identification d'un référent

Un salarié faisant office de « référent » est chargé d'aider le nouveau salarié à mieux connaître l'entreprise, ses codes et les règles de fonctionnement, son environnement de travail, ses collègues et plus largement l'orienter pour développer son réseau interne et répondre à ses questions.

Ce rôle est confié prioritairement au responsable RH du nouvel embauché.

Article 6.3 - Entretien de suivi

Afin d'évaluer le développement des compétences du nouvel embauché, 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.

Cet entretien a lieu au minimum après 6 mois de présence du nouvel embauché. Il peut être réalisé au cours de l'entretien annuel s'il est planifié dans la même période.

Chapitre 3 - Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expériences

La transmission des savoirs et le partage d'expériences sont des leviers essentiels pour le succès d'Orange. Ils favorisent l'efficacité opérationnelle et contribuent à la qualité de vie au travail.

En complément des dispositions du présent chapitre à destination de tous les salariés, un programme de développement et de transmission est proposé aux salariés de 50 ans et plus dans l'Article 10.3 - Programme de développement et de transmission.

Article 7 - Transmission des savoirs et partage d'expériences

La transmission des savoirs informels critiques est inscrite comme un axe prioritaire distinct au sein des plans de développement des compétences.

Le manager détient un rôle clé, favorisant et facilitant les actions de la transmission des savoirs de son équipe. Il est, avec la filière RH, le sponsor de la transmission des savoirs et l'impulse dans son équipe.

Il anticipe les démarches de transmission des savoirs et prend en compte le temps nécessaire à ces actions, dans le cadre de l'organisation de l'activité de l'équipe.

Il fournit les moyens opérationnels et concrets permettant cette transmission et donne les marges de manœuvre et l'autonomie nécessaires pour y consacrer du temps.

Un temps suffisant est 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. Ce temps est alors intégré dans les objectifs et plannings d'activité.

L'entretien managérial approfondi de milieu de carrière est un des moments clés du dialogue entre manager et salarié. À cette occasion, il identifie notamment les compétences clés que pourrait perdre l'entreprise en cas de départ de l'équipe ou de l'entreprise et anticiper leur transmission.

Orange met à disposition des salariés qui souhaitent transmettre leurs savoirs un support méthodologique et des outils pour les guider et les soutenir.

Ce support propose différentes formes de transmissions :

- le tutorat métier, dans le cadre duquel un salarié expérimenté accompagne un débutant dans l'apprentissage des gestes précis et des savoirs informels ;
- la mise en place de binômes métiers entre salariés expérimentés et jeunes recrues pour un transfert progressif (reverse mentoring) ;
- l'apprentissage sur le terrain, permettant aux nouveaux salariés d'apprendre directement par la pratique sous supervision ;
- les journées de "shadowing", où les salariés suivent un expert dans ses activités ;
- le mentorat, autre procédé de transmission des savoirs, qui se caractérise par un accompagnement personnel et volontaire apporté sur une longue période pour répondre aux besoins particuliers d'une personne.

La transmission des savoirs peut aussi prendre la forme :

- d'une Action de Formation En Situation de Travail (AFEST), qui contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions d'apprentissage en situation professionnelle ;
- d'un projet d'équipe/d'entité. Les équipes peuvent ainsi décider ensemble de créer des outils de partage de savoirs afin qu'ils profitent au plus grand nombre.

Des modules de formation sont accessibles aux salariés qui souhaitent transmettre leurs savoirs.

Chapitre 4 - Développer l'employabilité tout au long du parcours professionnel

Dans un environnement professionnel en constante évolution, la gestion des parcours professionnels revêt une importance cruciale pour les entreprises désireuses de rester compétitives et innovantes. Elle permet ainsi aux salariés de développer leurs compétences en lien avec l'évolution des technologies et des exigences du marché, d'accroître leur employabilité et de maintenir un niveau d'engagement et d'agilité tout au long de leur carrière.

Orange donne la possibilité à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel, en conciliant ses aspirations avec l'évolution des activités :

- une évolution sur son poste, par élargissement de ses activités et/ou de ses responsabilités ;
- une évolution par changement de poste, en mobilité sur sa filière métier ou hors de sa filière métier, avec ou sans mobilité géographique ;
- une évolution sur une mission d'une durée déterminée afin de découvrir une filière, un nouvel environnement ou participer à un projet ;
- un parcours de reconversion.

Article 8 - Construire son parcours professionnel

Article 8.1 - Dialogue avec le manager autour du projet professionnel

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, renforcée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit que chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans, complété d'un état des lieux tous les 6 ans.

Orange renforce ce dispositif et réaffirme l'importance des moments d'échanges dédiés entre le manager et le salarié. Ainsi, l'entretien professionnel est intégré dans l'entretien individuel annuel.

Ces rendez-vous dédiés sont organisés de la manière suivante et ont notamment pour objectifs :

| Entretien | Calendrier | Principaux objectifs |
|----------------------|----------------|--|
| Entretien individuel | Tous les ans | Partie 1 : faire le bilan des objectifs de l'année écoulée, échanger sur les objectifs pour l'année à venir, aborder les conditions et la charge de travail. Partie 2 : échanger autour des souhaits d'évolution professionnelle et du développement des compétences, décider d'actions de développement et de dispositifs d'accompagnement en appui du projet professionnel. |
| Etat des lieux | Tous les 6 ans | Réaliser le récapitulatif du parcours professionnel du salarié en prenant en compte l'ensemble de la carrière. Aborder les motivations du salarié pour la suite de sa carrière et faire émerger son projet professionnel. |

le salarié est accompagné par son manager et/ou Responsable RH dans son projet professionnel en tenant compte de l'équilibre entre les enjeux de fluidité, les souhaits du salarié et la continuité du service.

Dans le cadre des différents échanges avec le salarié sur son projet professionnel et des possibilités de mobilité à l'initiative du salarié, le manager et/ou le Responsable RH peuvent être amenés à conseiller un parcours de reconversion ou une mobilité.

Article 8.2 - Offre de services de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels

La Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels accompagne les salariés d'Orange :

- dans les différentes étapes de leur parcours professionnel ;
- dans leur intégration (en stage, alternance, CDD ou CDI) ;
- dans leur démarche de mobilité interne ou externe ;
- dans leur dernière partie de carrière.

Elle permet aussi de faire rayonner l'image employeur d'Orange afin de lui permettre d'attirer les compétences utiles à son futur.

Son offre de service évolue en fonction des besoins identifiés par Orange et tient compte des besoins exprimés par les salariés, les managers et la filière RH. Elle se décline actuellement autour des missions suivantes :

1. Recruter les profils adéquats, accompagner et orienter

| Recruter les profils adéquats | Accompagner et orienter les salariés |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ permettre aux managers de promouvoir leurs offres de poste ; ▪ qualifier les candidatures & tenir informés les salariés des étapes du processus ; ▪ conduire les entretiens de recrutement & faire un feedback aux candidats ; ▪ conseiller le manager sur les profils les plus ajustés aux besoins ; ▪ constituer un vivier de salariés et l'exploiter en complément d'un appel à candidature | <ul style="list-style-type: none"> ▪ permettre de préparer et mettre en œuvre le projet professionnel, au travers de ressources digitales mises à disposition ; ▪ accompagner dans la réflexion sur le parcours au sein de l'entreprise en lien avec les besoins à court et moyen terme ; ▪ renforcer l'efficacité dans la démarche de mobilité interne par des prestations individuelles et / ou collectives, aider à concrétiser le projet ; ▪ permettre de construire un projet professionnel en dehors d'Orange (essaimage, projet personnel accompagné, « Respiration ») ; ▪ accompagner chacun dans sa dernière partie de carrière, en fonction de ses aspirations et des possibilités ouvertes par l'entreprise. |

2. Coordonner pour délivrer la promesse employeur :

- renforcer l'attractivité employeur, en mettant en visibilité les opportunités et avantages d'Orange ;
- mettre en œuvre la politique de recrutement des alternants et stagiaires, dans le respect des engagements pris par Orange ;
- offrir une expérience digitale et humaine personnalisée aux nouveaux arrivants.

Le salarié est encouragé à échanger avec son manager et/ou son responsable RH sur son projet professionnel. Il peut en complément bénéficier des conseils d'un Consultant de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels, en collectif ou individuel, pour définir son projet professionnel et le mettre en œuvre en vue d'une mobilité.

Les consultants délivrent des conseils et des prestations en lien avec les priorités et l'évolution des métiers au sein du Groupe.

Le champ d'intervention des Consultants de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels est le suivant :

- bilan, conseil et méthode sur la définition du projet professionnel et sa mise en œuvre dans l'objectif d'une mobilité à court ou moyen terme. Le consultant connaît l'évolution des métiers et les besoins de l'entreprise pour orienter au mieux les salariés dans la mise en œuvre de leur projet. Ce conseil va jusqu'à la proposition de poste adaptée au projet du salarié, sous réserve du consentement du salarié ;
- contribution et soutien aux responsables RH dans l'orientation des salariés lors de la mise en œuvre des transformations.

La confidentialité de la démarche lors des phases de bilan (réflexions et construction du projet professionnel) est garantie. Le salarié est ensuite invité à informer son manager et son responsable RH de sa démarche lors de la phase de mise en œuvre (candidatures et entretiens).

Article 8.3 - Conseil sur le parcours professionnel

Orange veille à informer largement ses salariés sur les possibilités offertes par les dispositifs d'accompagnement et de transition professionnelle proposés par le service public ainsi que sur les modalités de leur mise en œuvre (conditions d'éligibilité, démarches, ...) et en particulier :

| Dispositif | Description |
|---|--|
| Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) | Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, reconversion, reprise ou création d'activité...). Il peut être effectué par des conseillers appartenant à différents organismes. Les coordonnées du conseiller en évolution professionnelle peuvent être obtenues sur le site mon-cep.org |
| Le Congé de formation de Transition ou Projet de Transition Professionnelle (CFT) | <p>Le CPF de Transition ou Projet de Transition Professionnelle (PTP) donne la possibilité à tout salarié du secteur privé pouvant justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. La demande d'absence du salarié pour suivre la formation doit être validée par l'employeur. Il peut la différer de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.</p> <p>Le projet du salarié fait l'objet d'une évaluation (pertinence et faisabilité) par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale.</p> <p>En cas d'accord, l'Agence de Transition Professionnelle prend en charge, selon les barèmes définis, tout ou partie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la rémunération du salarié pendant le temps de la formation et éventuellement des frais annexes ; - du coût de la formation, non couvert par les droits CPF dont le salarié dispose sur son compte. |

Article 9 - Enrichir sa dynamique professionnelle

Article 9.1 - Parcours de découverte interne à l'initiative du salarié

9.1.1. Journées découvertes au sein du Groupe

9.1.1.1. Principes

Les salariés peuvent disposer à leur initiative de 2 journées découvertes par an pour explorer des environnements professionnels recruteurs au sein d'Orange.

9.1.1.2. Bénéficiaires

Le dispositif de journées découvertes est basé sur le volontariat, avec accord du manager.

9.1.1.3. Modalités de mise en œuvre

Les demandes peuvent uniquement être reportées dans un délai d'un mois en cas de nécessité de services. Ces dernières ne nécessitent pas la candidature d'un salarié à une offre de mobilité et ne peuvent être imposées au salarié en tant qu'étape obligatoire du processus de recrutement interne.

Ces journées sont effectuées sur le temps de travail et les frais associés sont pris en charge conformément aux règles d'Orange.

9.1.2. Participation temporaire à un projet au sein d'une des sociétés du Groupe

9.1.2.1. Principes

Les modes d'organisation du travail évoluent, l'appétence pour le travail en mode projet s'est développée ce qui a favorisé l'émergence de projets.

La participation à un projet permet d'enrichir une carrière chez Orange et de contribuer à la diversité des profils au sein des équipes.

Elle est un levier pour augmenter la fluidité et représente de nombreux atouts pour les entités/sociétés qui le proposent afin de répondre à des besoins ponctuels qui font appel à des compétences dont elles ne disposent pas.

Orange propose aux salariés qui le souhaitent de pouvoir répondre à des appels à participation à projet.

9.1.2.2. Bénéficiaires

Le dispositif de participation à un projet d'entreprise du Groupe est basé sur le volontariat.

Il est accessible aux salariés de droit privé et fonctionnaires sans condition d'ancienneté.

Les salariés affectés à des activités dites facturables, en interne ou en externe au Groupe, ne pourront pas candidater pour participer à ces projets sauf accord du manager.

9.1.2.3. Modalités de mise en œuvre

Les appels à projet sont publiés sur l'outil de mobilités internes, actuellement Jobs Opportunities et sont directement identifiables.

Les salariés ont la possibilité de postuler sur des projets d'une durée de 3 à 12 mois et doivent être systématiquement formalisés dans une convention tripartite.

Cette convention prévoit un retour :

- soit sur le poste d'origine ;
- soit sur un emploi similaire, au même niveau de responsabilité et de qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle que percevait le salarié avant le début de son absence. Dans cette hypothèse, la proposition de poste est prioritairement faite sur le bassin d'emploi GEPP, ou à défaut sur le Bassin d'Emploi Territorial d'origine du salarié (BET)³.

La convention peut également prévoir, dès l'origine, la possibilité de candidater sur un nouveau projet s'il est souhaité par le salarié. En aucun cas, un nouveau projet ne pourra être imposé.

Pendant toute la durée de sa participation au projet, le salarié reste rattaché administrativement à son entité d'origine et les coûts de mise à disposition sont portés par l'entité d'accueil. Le suivi RH et administratif du salarié est de la responsabilité de l'entité d'appartenance.

Article 9.2 - Parcours de reconversion interne à l'initiative du salarié

9.2.1. Principes

Orange adapte et renforce ses dispositifs existants de reconversion professionnelle interne en initiant un nouveau programme pluriannuel pour la France, sous le label « Orange Perspectives ».

Ce programme :

- intensifie l'ambition de reconversion professionnelle au sein du Groupe ;
- est incitatif pour les salariés volontaires ;
- est au service des enjeux triennaux de la GEPP.

Il a pour objectif de proposer des parcours de reconversion professionnelle vers les métiers en tension et/ou émergents et les métiers à l'équilibre.

Ce nouveau dispositif réoriente et ajuste l'offre existante de parcours de reconversion professionnelle interne et conçoit sur la période triennale couverte par le présent accord de nouveaux parcours pour répondre aux besoins identifiés.

9.2.2. Bénéficiaires

Le parcours de reconversion « Orange Perspectives » est basé sur le volontariat.

Il est accessible aux salariés de droit privé et fonctionnaires ayant 5 années d'ancienneté dans le Groupe.

Une attention particulière est portée à la féminisation des parcours techniques et aux candidatures des salariés de 50 ans et plus.

³ A défaut, pour les salariés cadre de niveau F et G ou équivalent, la proposition de poste peut également être faite sur le bassin d'emploi national.

9.2.3. Modalités de mise en œuvre

9.2.3.1. Entrée dans le dispositif

Le salarié peut prendre connaissance de l'ensemble des parcours de reconversion proposés ainsi que leurs modalités d'accès et les conditions de candidature sur les supports de communication habituels de l'entreprise.

Le salarié peut être accompagné dans sa démarche de réflexion par un consultant de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels (DR2P) et bénéficier d'informations complémentaires sur le parcours visé par les équipes en charge du programme « Orange Perspectives ».

Les offres de postes éligibles au parcours de reconversion sont publiées sur l'outil de mobilité interne, actuellement Jobs Opportunities. Les modalités de candidature et de sélection sont précisées dans l'offre de poste et sur le descriptif de candidature du parcours.

Le salarié doit formaliser sa candidature à l'offre de poste avec a minima la transmission d'un CV et peut, le cas échéant, être invité à passer des tests de sélection (tests techniques, de positionnement, de motivation...).

Si le candidat est retenu, il est informé de la date de mobilité sur le poste et de début du parcours de formation par une lettre de nomination précisant les conditions de mobilité, d'engagement et d'accompagnement.

Si le candidat n'est pas retenu, l'entreprise s'engage à lui apporter une réponse formalisée et explicite sur les raisons qui ont motivé la décision afin qu'il puisse bénéficier d'éléments lui permettant de continuer à préparer son projet d'évolution professionnelle.

9.2.3.2. Déroulement du parcours de reconversion

Le salarié dont la candidature a été retenue bénéficie d'un accompagnement dans l'équipe de son poste cible (manager, tuteur, accompagnateur FEST, ...) et par l'équipe en charge du parcours de reconversion.

Les parcours de formation sont modulaires, c'est-à-dire organisés en blocs de compétences, alternant des périodes de formations théoriques et des périodes de mises en pratique, d'immersions en situation de travail.

Selon les parcours, les modalités de dispense des formations peuvent avoir lieu en présentiel, distanciel ou en mode hybride.

Il peut être proposé à chaque salarié un plan de développement spécifique afin d'individualiser son parcours en fonction de son profil, de ses compétences et expériences. Tout au long de son parcours, il bénéficie de points de suivi réguliers de sa montée en compétences.

À l'issue du parcours, l'entreprise délivre au salarié, sous réserve de sa réussite, un badge, certificat, titre ou diplôme, le cas échéant.

Pendant toute la durée de son parcours de reconversion, le salarié reste rattaché à son entité opérationnelle d'origine.

9.2.4. Modalités d'accompagnement

Le salarié recruté sur un poste dans le cadre d'un parcours de reconversion bénéficie des accompagnements suivants :

| Dispositif | Description |
|---|--|
| Accompagnement dans la construction du projet professionnel | Comme dans toute démarche préparatoire à la mobilité, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé par les équipes de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels (DR2P). |

| Dispositif | Description |
|---|--|
| Accompagnement financier | <p>Le salarié intégrant un parcours de reconversion professionnelle interne bénéficie d'un accompagnement financier comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ parts variables individuelles (PVV/PVC, PVM) pendant la période de formation <ul style="list-style-type: none"> - pour les salariés éligibles à la PVM ayant consacré au moins 3 mois de l'année civile au parcours de reconversion, il est appliqué le taux moyen constaté pour le même niveau de classification au sein de l'unité d'appartenance ; - pour les salariés éligibles à la PVV/PVC dont le parcours de reconversion représente au moins ¼ de la période d'évaluation des objectifs, il est appliqué la moyenne (ou taux moyen) distribuée à l'ensemble des salariés sur le même plan de PVV/PVC au même niveau de classification au sein de l'unité d'appartenance ▪ une prime relative aux mesures d'incitation à la mobilité décrites à l'Article 11.2 - Accompagnement financier à la mobilité <p>Les autres éléments de rémunération liés au poste d'origine ou au nouveau poste dans le cadre du parcours de reconversion font l'objet d'une étude personnalisée et sont présentés au salarié avant l'entrée dans le parcours.</p> |
| Accompagnement dans le cadre d'une mobilité vers un nouveau métier positionné sur un niveau de classification supérieur à celui du candidat | <p>A l'issue du parcours de reconversion et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin du parcours, sous réserve de réussite du parcours et de mise en œuvre des attendus sur le poste, l'entité d'accueil met en œuvre les dispositifs d'évaluation prévus pour l'accès au niveau supérieur de classification (entretiens de regards croisés, jury, dossier de candidature...).</p> |
| Accompagnements spécifiques | <p>Des accompagnements spécifiques peuvent être envisagés dans le cadre de la parentalité ou du handicap. Ils sont examinés au cas par cas en fonction des besoins.</p> |

Article 9.3 - Parcours de découverte externe à l'initiative du salarié

9.3.1. « Respiration »

9.3.1.1. Principes

Orange propose aux salariés la possibilité d'une pause rémunérée pour leur permettre de prendre du recul, de s'enrichir de nouvelles expériences à travers la découverte d'autres méthodes et environnements de travail, ce qui favorise le développement de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs.

Le dispositif « Respiration » s'exerce dans le cadre de l'un des projets suivants :

- action humanitaire ou sociale dans le cadre d'une association reconnue d'intérêt général ou d'utilité publique : les « Respirations » exercées dans des associations soutenues par la Fondation Orange sont privilégiées ;
- mise à disposition de Start-Up/PME afin d'accélérer leur développement, leurs projets et de favoriser le partage de compétences : les « Respirations » dans ce cadre sont exercées dans des entités en lien avec l'écosystème d'Orange ou permettant le développement de compétences utiles à l'entreprise. Dans ce cas, l'avis du manager et du responsable RH est recherché en amont de la décision, afin d'éclairer le comité « Respiration » ;
- mise à disposition dans des écoles et universités pour enseigner ou mener des missions.

La période de « Respiration » est de 3 à 9 mois. Elle doit être effectuée en France Métropolitaine ou dans un Département d'Outre-Mer sans aucun déplacement à l'étranger.

Pendant la durée de « Respiration » :

- le temps de travail du salarié reste inchangé ;
- Orange reste l'unique employeur du salarié, son contrat de travail n'est ni suspendu ni rompu ;
- le salarié reste rattaché et géré par son entité d'origine.

A l'issue de sa « Respiration », le salarié doit s'engager à reprendre une activité au sein d'Orange avec une quotité de temps de travail au moins égale à celle qu'il avait avant l'entrée dans le dispositif.

Un volume annuel maximum de 250 « Respirations » par an peut être accordé pendant la durée de l'accord, soit un total de 750 « Respirations » pour la période 2025-2027.

9.3.1.2. Bénéficiaires

Le dispositif « Respiration » est basé sur le volontariat.

Il est accessible aux salariés de droit privé et fonctionnaires ayant 10 années d'ancienneté dans le Groupe dont au minimum 2 années de travail effectif sur leur poste actuel. Ils ne doivent pas avoir été réintégrés à l'issue d'une suspension du contrat de travail ou d'une disponibilité en vue d'une activité externe depuis au moins 5 ans.

Le salarié a vocation à poursuivre son projet professionnel au sein du Groupe à son retour de « Respiration ».

9.3.1.3. Modalités de mise en œuvre

La rédaction du dossier de candidature, la mise en œuvre du dispositif et le suivi des salariés pendant la « Respiration » ainsi que la reprise d'activité dans l'entreprise sont gérés par le responsable RH. Le salarié reste rattaché à son manager d'origine pendant la durée de la « Respiration ».

Les dossiers de candidature sont examinés et validés par un « Comité Respiration » placé sous la responsabilité de la Direction de la Coordination et de la Mutualisation Orange en France.

Les conditions de retour à l'issue de la « Respiration » sont formalisées entre le salarié et l'entreprise avant l'entrée dans le dispositif.

Cette formalisation prévoit un retour :

- soit sur le poste d'origine ;
- soit sur un emploi similaire, au même niveau de responsabilité et de qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle que percevait le salarié avant le début de son absence. Dans cette hypothèse, la proposition de poste est prioritairement faite sur le bassin d'emploi GEPP ou à défaut sur le Bassin d'Emploi Territorial d'origine du salarié (BET)⁴.

Afin de veiller à ce que sa reprise d'activité chez Orange se fasse dans les meilleures conditions, le responsable RH doit organiser un suivi régulier du salarié, au moins trimestriel, pendant sa « Respiration » et anticiper sa reprise d'activité. De son côté, le salarié s'engage à rester en contact avec l'entreprise et à l'informer de toute modification sur sa situation personnelle (état civil, mail, téléphone, adresse, RIB...).

⁴ A défaut, pour les salariés cadre de niveau F et G ou équivalent, la proposition de poste peut également être faite sur le bassin d'emploi national.

En prévision de son retour, le salarié peut demander à être accompagné par un consultant de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels afin de pouvoir construire son projet professionnel et étudier les opportunités de postes.

9.3.1.4. Modalités d'accompagnement

La structure de rémunération du salarié en « Respiration » est inchangée.

Pendant la durée de « Respiration », le Salaire Global de Base (SGB) du salarié est maintenu à hauteur de :

- 70 % pour les « Respirations » en association ;
- 50 % pour les « Respirations » en start-up/PME et en école en qualité de formateur. Il est possible de maintenir le salaire à 100%, lorsque les 50 % restants sont refacturés par Orange à l'entité d'accueil et en cas d'utilisation du Compte Épargne Temps (CET).

Au-delà du maintien du salaire à 50% ou 70%, le salarié peut demander à compléter son salaire jusqu'à 100% en utilisant tout ou partie des jours de congés déjà épargnés sur son Compte Épargne Temps (CET) au moment de son départ en « Respiration ».

Le cas échéant, la part variable (PVV/PVC ou PVM) sur la période concernée par le dispositif de « Respiration » est versée selon les modalités suivantes :

- pour les salariés éligibles à la PVM ayant consacré au moins 3 mois de l'année civile au temps de « Respiration », il est appliqué le taux moyen constaté pour le même niveau de classification au sein de l'unité d'appartenance ;
- pour les salariés éligibles à la PVV/PVC dont le temps de « Respiration » représente au moins ¼ de la période d'évaluation des objectifs, il est appliqué la moyenne (ou taux moyen) distribuée à l'ensemble des salariés sur le même plan de PVV/PVC au même niveau de classification au sein de l'unité d'appartenance.

9.3.2. Projet Personnel Accompagné (PPA)

9.3.2.1. Principes

Le dispositif de Projet Personnel Accompagné (PPA) permet à un salarié volontaire d'exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise tout en conservant une possibilité de retour pendant une période déterminée.

Ce dispositif permet de diversifier son parcours et sécuriser sa transition professionnelle, en permettant la réintégration chez Orange dans l'hypothèse où le salarié souhaite revenir sur sa décision de quitter le Groupe.

9.3.2.2. Bénéficiaires

Le dispositif PPA est basé sur le volontariat.

Il est accessible aux salariés de droit privé et fonctionnaires ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le Groupe. Ils ne doivent pas avoir été réintégrés à l'issue d'une suspension du contrat de travail ou d'une disponibilité en vue d'une activité externe depuis au moins 5 ans.

Le salarié doit, au moment de sa demande, bénéficier d'une proposition d'embauche ou d'un projet de contrat de travail avec une autre entreprise, non concurrente d'Orange.

9.3.2.3. Modalités de mise en œuvre

Le PPA est d'une durée équivalente à la période d'essai prévue dans le contrat de la société d'accueil, renouvellement inclus, augmenté d'un mois. Il est donc d'une durée maximale de 9 mois.

L'entrée dans le dispositif est soumise à une double validation de la ligne managériale et RH du salarié qui en fait la demande. La décision s'appuiera entre autres sur la capacité à réintégrer le salarié qui le souhaite dans des conditions satisfaisantes et sur l'intérêt pour Orange de conserver ses compétences au sein du groupe sur le long terme.

L'entrée dans le dispositif entraîne la suspension du contrat de travail du salarié pendant la durée du PPA, selon des modalités qui sont précisées dans un avenant au contrat de travail. Cet avenant précise les obligations de loyauté et confidentialité vis-à-vis d'Orange.

Un fonctionnaire peut prendre une disponibilité pour convenance personnelle, dans les limites des dispositions statutaires en vigueur.

A l'issue du dispositif, le salarié doit informer sa ligne managériale et RH de sa décision de réintégrer ou de poursuivre son projet externe au plus tard un mois avant le terme prévu dans l'avenant.

S'il souhaite réintégrer Orange, il lui est proposé un retour :

- soit sur le poste d'origine ;
- soit sur un emploi similaire, au même niveau de responsabilité et de qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle que percevait le salarié avant le début de son absence. Dans cette hypothèse, la proposition de poste est prioritairement faite sur le bassin d'emploi GEPP ou à défaut sur le Bassin d'Emploi Territorial d'origine du salarié (BET)⁵.

Le salarié peut demander un retour anticipé avant le terme de son PPA. Il doit le cas échéant envoyer sa demande à son responsable RH par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception. En cas d'accord, le salarié est réintégré au plus tard dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande du salarié.

9.3.3. Essaimage

9.3.3.1. Principes

Le Groupe accompagne les projets professionnels de création ou de reprise d'entreprise des salariés qui souhaitent s'engager dans un projet externe.

Le conseil et le soutien à la création d'entreprise prennent les dimensions suivantes :

- l'accompagnement du passage de l'idée au projet entrepreneurial pour vérifier le caractère éligible, réaliste et viable des projets de création ou reprise d'entreprise ;
- le soutien des salariés, dont la candidature est validée, dans l'élaboration de leur projet ;
- un accompagnement adapté (par exemple : ateliers, formations, appui de consultants externes) ;
- une évaluation du projet finalisé et des propositions de modalités d'accompagnement.

Les consultants de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels assurent cette mission de conseil et de soutien. Ils proposent les candidatures des salariés au manager et au responsable RH, qui décident au cas par cas, de l'entrée dans le dispositif.

⁵ A défaut, pour les salariés cadre de niveau F et G ou équivalent, la proposition de poste peut également être faite sur le bassin d'emploi national.

9.3.3.2. Bénéficiaires

Le dispositif d'Essaimage est basé sur le volontariat.

Il est accessible aux salariés de droit privé et fonctionnaires ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le Groupe. Ils ne doivent pas avoir été réintégrés à l'issue d'une suspension du contrat de travail ou d'une disponibilité en vue d'une activité externe depuis au moins 5 ans.

Le projet ne doit pas avoir pour objet final d'exercer une activité concurrente au Groupe Orange.

9.3.3.3. Modalités de mise en œuvre

Le consultant de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels qualifie et accompagne le projet du salarié. Il peut également lui proposer un accompagnement externe pour élaborer un business plan.

Cet accompagnement permet :

- de s'assurer du caractère éligible, réaliste et viable des projets de création ou reprise d'entreprise ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet ;
- de proposer aux salariés, au cas par cas, un accompagnement adapté (par exemple : ateliers, formations...).

Après validation du caractère réaliste du projet, de sa viabilité et du respect de la loyauté vis-à-vis d'Orange, 2 options s'offrent au salarié pour réaliser la mise en œuvre de celui-ci :

| | |
|-----------------|---|
| Option 1 | <p>Demande par le salarié d'une autorisation d'absence pouvant aller jusqu'à 9 mois maximum, sous forme de congé sabbatique, ou disponibilité pour un fonctionnaire, avec versement d'une prime correspondant à 70% de sa rémunération (Salaire Global de Base + part variable) perçue sur l'année N-1.</p> <p>A la fin de cette période d'autorisation d'absence, un salarié de droit privé peut décider de réintégrer le Groupe Orange (i), de démissionner (ii), ou de prendre un congé pour création d'entreprise non rémunéré d'un an, renouvelable un an supplémentaire (iii).</p> <p>A la fin de cette période d'autorisation d'absence, un fonctionnaire peut prendre une disponibilité pour convenance personnelle, dans les limites des dispositions statutaires en vigueur.</p> <p>S'il opte pour un congé pour création d'entreprise ou une disponibilité, le salarié peut à l'issue de ce congé, ou de cette disponibilité, décider de réintégrer le Groupe Orange ou de démissionner. Dans cette hypothèse, il doit en informer son responsable RH et son manager au moins 3 mois avant le terme de son absence.</p> <p>Il est réintégré :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit sur le poste d'origine ;- soit sur un emploi similaire, au même niveau de responsabilité et de qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle que percevait le salarié avant le début de son absence. Dans cette hypothèse, la proposition de poste est prioritairement faite sur le bassin d'emploi GEPP ou à défaut sur le Bassin d'Emploi Territorial d'origine du salarié (BET)⁶. |
|-----------------|---|

⁶ A défaut, pour les salariés cadre de niveau F et G ou équivalent, la proposition de poste peut également être faite sur le bassin d'emploi national.

| | |
|-----------------|--|
| | Le salarié peut demander un retour anticipé avant le terme de son essaimage. Il doit le cas échéant envoyer sa demande à son responsable RH par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception. En cas d'accord, le salarié est réintégré au plus tard dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande du salarié. |
| Option 2 | Au choix du salarié : demande par le salarié d'une rupture conventionnelle homologuée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. |

9.3.4. Dispositions communes pour les dispositifs « Respiration », « Essaimage » et « Projet Personnel Accompagné »

Le salarié ayant bénéficié d'un des 3 dispositifs « Respiration », « Essaimage » ou « Projet Personnel Accompagné » ne peut pas bénéficier pendant 5 ans :

- du même dispositif ;
- d'un des 2 autres dispositifs.

Les autres dispositifs prévus dans l'accord restent accessibles.

Article 10 - Accompagner le parcours professionnel des salariés en milieu de carrière

Article 10.1 - Évolution de carrière professionnelle des salariés de 45 ans et plus

10.1.1. Entretien managérial approfondi de milieu de carrière à 45 ans

Continuer à se projeter dans l'entreprise est particulièrement important pour nourrir l'engagement des salariés. Le manager de proximité joue un rôle essentiel dans le dialogue régulier qu'il instaure avec son équipe et notamment lors de rendez-vous clés tels que celui de l'entretien individuel.

Afin de maintenir l'employabilité, le manager réalise un entretien individuel plus approfondi dans l'année qui précède ou qui suit la 45^{ème} année du salarié.

Cet entretien aborde :

- le besoin de développement des compétences sur le poste ;
- le parcours professionnel et l'évolution de carrière professionnelle ;
- les compétences clés que l'entreprise pourrait perdre en cas de départ de l'équipe ou de l'entreprise et anticiper leur transmission ;
- les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle ;
- la prévention de situations d'usure professionnelle ;
- le cas échéant l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail.

Les préconisations éventuelles du médecin du travail, dont les spécificités métiers telles que les astreintes, travail de nuit, horaires décalés, relations clients, exigences physiques fortes, sont évoquées au cours de cet entretien.

Cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite.

10.1.2. Accès à la formation des salariés de 45 ans et plus

Orange s'engage à garantir l'accès à la formation pour tous les salariés quel que soit leur âge et en particulier les salariés âgés de 45 ans et plus pour anticiper la construction du parcours professionnel de milieu de carrière.

Une attention particulière est portée au développement des compétences en lien avec les nouvelles technologies et l'évolution des métiers.

10.1.3. Formation des différents acteurs autour de l'allongement de la vie professionnelle

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, Orange s'engage à lutter contre les stéréotypes liés à l'âge en proposant des formations :

- pour les managers : autodiagnostic du management inclusif et nouvelle offre Orange Campus Management afin de ne pas gérer les salariés par le prisme de l'âge, mais bien par celui des compétences.
- pour les consultants de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels : un parcours de formation au recrutement inclusif.

Article 10.2 - Démarche « Cap Carrière »

10.2.1. Principes

Se projeter dans les années à venir est une dimension essentielle de l'engagement des salariés et en particulier des salariés de plus de 50 ans.

Pour concilier les attentes et besoins des salariés de cette tranche d'âge et les besoins de l'entreprise, Orange propose un dispositif « Cap Carrière ».

L'objectif est que le salarié puisse se projeter dans la suite de son parcours professionnel, en faisant le point sur son expérience, ses besoins et aspirations. Cette démarche vise à donner les clés essentielles aux salariés dans leur réflexion.

10.2.2. Bénéficiaires

Le dispositif « Cap Carrière » est basé sur le volontariat.

Il peut être mobilisé par tous les salariés de droit privé et fonctionnaires à partir de 50 ans.

10.2.3. Modalités de mise en œuvre

Le dispositif est proposé aux salariés qui en expriment le besoin à l'occasion de l'entretien annuel avec leur ligne managériale.

La démarche est pilotée par les consultants de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels et s'articule en 4 temps :

| Étapes | Objectif |
|--|---|
| Étape 1 : un temps introspectif et guidé | Permettre à chacun de se situer dans ses motivations personnelles, dans sa situation de santé et dans sa situation financière. Des informations sont mises à la disposition des salariés pour leur permettre d'accéder à des éléments pouvant être utiles à sa réflexion personnelle. |
| Étape 2 : un temps collectif | Présenter les différentes possibilités offertes par l'entreprise, réunissant des salariés ayant exprimé le souhait d'en bénéficier. |
| Étape 3 : un temps accompagné | Permettre au salarié de confronter ses aspirations personnelles aux différents champs des possibles offerts par l'entreprise. Cet échange lui permet d'être guidé au mieux pour concrétiser son projet. |
| Option/étape 4 : un suivi personnalisé pour ceux qui le souhaitent | <p>Formaliser un projet professionnel individualisé, caractérisant les orientations retenues pour le salarié. Ce document sert de support de dialogue entre le salarié et son manager pour créer les conditions de succès de cette nouvelle étape professionnelle. Il est à la main du salarié, qui peut décider de le porter à la connaissance de son manager et de son responsable RH.</p> <p>Le suivi perdure pendant 3 mois afin de s'assurer de la bonne orientation du salarié et des suites données à son projet.</p> <p>En amont du suivi personnalisé, le salarié a la possibilité de prendre du temps de réflexion et de ne pas donner suite à court terme à la formalisation de son projet professionnel.</p> <p>Dans ce cas, sa démarche n'est pas portée à la connaissance de son manager ou des RH.</p> |

Quel que soit le choix du salarié, les échanges avec les consultants de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels restent pleinement confidentiels.

Article 10.3 - Programme de développement et de transmission

10.3.1. Principes

Pour préserver la motivation des salariés, Orange s'engage à mettre en place des conditions propices au développement de nouvelles compétences et à l'exploration de nouveaux rôles et missions.

En complément des dispositifs à destination de tous les salariés, un programme de développement et de transmission est proposé aux salariés de 50 ans et plus.

Il offre également l'opportunité de renforcer les pratiques intergénérationnelles (par exemple : relations école, accueil de stagiaires et d'alternants, inclusion digitale, mentoring) dans le cadre des besoins prioritaires définis par les porteurs de domaine pour assurer une bonne régulation entre les aspirations individuelles et la continuité opérationnelle.

10.3.2. Bénéficiaires

Le programme de développement et de transmission est basé sur le volontariat.

Il peut être mobilisé par tous les salariés de droit privé et fonctionnaires à partir de 50 ans sur validation managériale.

10.3.3. Modalités de mise en œuvre

Les appels à contribution sont disponibles sur le portail de mobilité interne du Groupe, actuellement Jobs Opportunities, sur des formats temps compatibles avec l'activité principale des salariés.

Ces appels à contribution sont soumis à la validation managériale et RH en amont des candidatures, qui prend en compte les aspects individuels et collectifs de l'équipe/direction, la charge de travail et les nécessités de service.

Les priorités en termes de contributions attendues sont définies annuellement dans le cadre du plan de développement des compétences et sont portées à la connaissance du manager et du responsable RH pour guider leur décision.

L'offre peut être ajustée au fur et à mesure des premiers retours d'expérience et des besoins de l'entreprise.

10.3.4. Modalités d'accompagnement

La participation au programme est prise en compte en termes de reconnaissance dans le cadre de l'entretien individuel annuel. Elle donne lieu à un objectif, à une évaluation et vient nourrir les décisions managériales en termes de rétribution.

Article 10.4 - Améliorer les conditions de travail et la prévention de la pénibilité

10.4.1. Visite médicale de mi-carrière

Conformément aux dispositions du code du travail (article L.4624-2-2 du code du travail), une visite médicale de mi-carrière est réalisée par les médecins du travail ou les infirmiers de santé au travail dans le cadre de la démarche de prévention primaire. Elle s'adresse aux salariés de 43-45 ans.

Ces dispositions visent à prévenir les difficultés de santé liées à l'âge et à favoriser le maintien dans l'emploi, en prenant des mesures adaptées suffisamment tôt dans la carrière du salarié.

10.4.2. Entretien managérial

Orange veille à mettre à disposition des salariés un environnement et des conditions de travail adaptés.

Lors de l'entretien individuel annuel, le manager aborde de manière systématique l'environnement et la charge de travail du salarié.

Les modules de formation relatifs à la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail disponibles au sein de l'entreprise peuvent aussi être proposés aux salariés dans le cadre de l'entretien individuel annuel.

Le dialogue managérial vise à :

- favoriser la remontée et la prise en compte des premiers signaux faibles ;
- faciliter l'expression des salariés sur les contraintes rencontrées au cours de l'activité et les propositions d'amélioration au plus près des situations de travail.

10.4.3. Renforcement de la culture de la prévention

Le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST) joue un rôle important dans le relais et la mise en œuvre des actions de santé publique. Ce dernier :

- relaie des campagnes de prévention concernant les maladies chroniques comme les pathologies cardiovasculaires, le diabète, et les cancers. Cela peut inclure des actions de dépistage en entreprise, des sessions d'information sur les habitudes de vie (par exemple : nutrition, activité physique), ou des conseils pour réduire les risques (par exemple : gestion du stress) ;
- participe aux campagnes de vaccination, comme la vaccination contre la grippe ou plus récemment celle contre la Covid-19 ;
- prend part à des actions pour sensibiliser sur les risques psychosociaux ;
- participe à des actions de sensibilisation sur les addictions (par exemple : alcool, tabac, drogues) et organise des actions de prévention ;
- intervient pour prévenir les troubles musculosquelettiques en faisant des propositions sur l'organisation des lieux de travail, la conception ergonomique des postes de travail et en relayant des actions de santé publiques visant à limiter la sédentarité.

Ces actions permettent de mettre plus facilement en visibilité des campagnes de prévention en santé publique, en offrant aux salariés des conseils et des mesures concrètes pour améliorer leur bien-être général et réduire l'inégalité d'accès au soin. Elles viennent nourrir la réflexion des salariés sur leurs perspectives professionnelles.

Orange met à disposition des modules de formation relatifs à la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail qui peuvent être proposés aux salariés dans le cadre de l'entretien individuel annuel.

Article 10.5 - Soutien aux proches aidants

L'entreprise souhaite renforcer l'accompagnement des salariés proches aidants tels que définis à l'article L.3142-16 et suivants du code du travail en proposant le dispositif d'aménagement « Temps Partiel Aidé » :

- sans condition d'âge ;
- pendant une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans par proche aidé ;
- dans le cadre des dispositions de l'Article 12 - Temps Partiel Aidé (TPA).

Chapitre 5 - Accompagner et fluidifier la mobilité interne à l'initiative du salarié

Orange favorise la fluidité des parcours professionnels à l'initiative du salarié avec des processus structurés et transparents ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

Article 11 - Fluidité des parcours professionnels garantissant les compétences utiles pour demain

Article 11.1 - Processus de mobilité

11.1.1. Principes

Orange s'engage à avoir un processus de mobilité :

- transparent et ouvert à tous ;
- responsable, lisible et ouvrant sur une expérience candidat positive.

11.1.2. Publication des offres

Les postes et projets ouverts à candidature sont publiés sur le portail de mobilité interne du Groupe, actuellement Jobs Opportunities, hors postes réservés au reclassement interne. Toute publication sur un autre support doit faire référence à l'offre publiée sur ce portail de mobilité interne.

Toutes les offres publiées peuvent faire l'objet de candidatures quels que soient le niveau de qualification et l'entité d'origine du candidat.

Les candidats ayant été recrutés en externe au Groupe Orange doivent bénéficier d'une ancienneté minimale de 3 ans sur leur premier poste pour pouvoir faire acte de candidature sur une offre ouverte en mobilité interne. Cette restriction s'applique pour tout nouvel embauché, hors recrutement sur un programme spécifique, type « Orange Graduate Programme ».

Orange promeut les solutions digitales permettant le rapprochement des compétences détenues par ses salariés et celles attendues sur les offres de poste/projet publiées et métiers afin de diversifier le champ des opportunités proposées.

Sauf urgence de recrutement, lorsqu'un poste est ouvert au recrutement externe, une publication systématique de l'offre sur le portail de mobilité interne précède de 2 semaines sa publication en externe, afin de privilégier les compétences et la mobilité internes.

Les offres publiées respectent les principes de Diversité et d'Inclusion et précisent :

- les conditions d'accès, d'exercice et de travail associées à chaque poste ;
- la tendance d'évolution du métier auquel le poste qui fait l'objet d'une publication est rattaché, pour les métiers en tension et/ou émergents et à l'équilibre. Ainsi un salarié peut candidater en ayant connaissance de l'évolution du métier sur lequel il se positionne et être informé des mesures d'incitation à la mobilité auquel il peut éventuellement prétendre.

11.1.3. Proactivité auprès des salariés

En vue d'être contacté par les consultants de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels pour recevoir des propositions de postes, un salarié peut manifester son intérêt et sa volonté d'intégrer un vivier de candidats réactualisé régulièrement.

A cette occasion, il peut exprimer son projet professionnel et ses préférences en termes de métiers, de disponibilité, ou de géographies. Le salarié peut ensuite être contacté s'agissant d'opportunités de postes correspondant aux souhaits exprimés, dans le cadre des offres ouvertes et publiées.

La proactivité concerne principalement les postes positionnés sur des métiers en tension et/ou émergents ou en équilibre ou des postes présentant des difficultés de comblement.

Le salarié contacté est invité à faire acte de candidature sur le portail des mobilités internes, actuellement Job opportunities, si l'offre répond à son projet professionnel.

Le fait de recevoir des propositions d'opportunité de poste n'implique pas d'être reçu en entretien ou retenu sur le poste à l'origine de l'approche proactive.

Afin de garantir un traitement équitable, chaque candidature est traitée uniquement après acte de candidature sur le portail de mobilités internes.

11.1.4. Traitement des candidatures

Un retour sur candidature est effectué par un consultant de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels auprès du salarié ayant postulé dans un délai de 15 jours suivant la date de dépôt de candidature.

Par ailleurs, après chaque entretien non concluant et en complément de la notification écrite du refus, un échange permettant de comprendre les motifs de la décision et ouvrant sur des conseils à la mobilité est également proposé dans les mêmes délais au candidat non retenu. Il est réalisé par l'une des personnes ayant participé à l'entretien et à la prise de décision.

Afin de proposer un processus de mobilité simple et rapide, le nombre d'entretiens est limité à 2 sauf souhait du salarié, entretien de promotion ou de mobilité pour l'accès à des postes ou niveaux à responsabilité ou postes avec double rattachement (fonctionnel et hiérarchique).

Orange rappelle que les candidatures sont étudiées dans le respect des principes de non-discrimination notamment du fait de l'âge, du genre, du handicap, opinions et activités syndicales ou politiques, de ses activités syndicales, de son exercice d'un mandat électif ou désignatif.

Une attention particulière est portée notamment aux candidatures issues des profils décrits ci-dessous :

- les salariés en situation de handicap ;
- les salariés en repositionnement interne, en fin de projet au sein de l'entreprise, de retour d'un projet en mobilité externe ou en « Respiration », de retour de disponibilité, en fin de mandat syndical et salariés ayant exercé leur droit de retour ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou parental ;
- les salariés reprenant une activité après un congé de longue durée ou de longue maladie ;
- les salariés les moins qualifiés ou dont la qualification n'est pas adaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation.

Cette liste n'est pas exhaustive.

11.1.5. Mise en œuvre de la mobilité

Dès lors que la candidature d'un salarié est retenue, l'entité/société d'accueil lui transmet par mail ou par courrier les éléments suivants :

- nom du manager ;
- nom de l'entité d'accueil ;
- lieu de travail ;
- régime de travail et temps de travail (horaires...) ;
- date de la mobilité ;
- éléments liés à la rétribution (Salaire Global de Base, part variable le cas échéant, éléments de rétribution collectif etc...) ;
- dispositifs de développement pour faciliter la montée en compétences sur le poste ;
- reprise d'ancienneté ;

Et le cas échéant, s'il y a lieu :

- modalités d'accompagnement à la mobilité ;
- modalités d'accompagnement financier ;
- modalités de télétravail.

Le délai de préavis est communément établi entre 1 et 3 mois. Le délai peut être modifié à titre exceptionnel avec l'accord de l'ensemble des parties : salarié – managers prenant/cédant – responsable RH prenant/cédant, sans excéder 6 mois.

Article 11.2 - Accompagnement financier à la mobilité

Les dispositions sont détaillées dans cet article et se substituent pour Orange SA aux dispositions de la Décision n° 14 du 1er octobre 2014, concernant la prime de mobilité fonctionnelle, l'accompagnement exceptionnel et la prime de parcours de professionnalisation.

11.2.1. Mesures financières

Les mesures financières d'accompagnement à la mobilité regroupent :

- des mesures d'incitation à la mobilité, reconnaissant l'engagement des salariés pour construire et développer leur parcours en lien avec les priorités de l'entreprise ;
- des mesures d'indemnisation géographique à la mobilité.

Elles se déclinent en :

- primes visant à reconnaître des évolutions en lien avec les enjeux de l'entreprise, en mobilité directe ou dans le cadre de parcours de reconversion « Orange Perspectives » ;
- à titre exceptionnel, primes d'accompagnement à la mobilité.

Les modalités sont décrites dans le tableau ci-après :

| Mobilité (montants exprimés en brut) | | Vers un métier en tension et/ou émergent | | Vers un métier à l'équilibre | | Vers un métier en décroissance | |
|--|--------------------------|--|----------------|---------------------------------|----------------|--|----------------|
| | | Au sein de la même société | Entre sociétés | Au sein de la même société | Entre sociétés | Au sein de la même société | Entre sociétés |
| Depuis un métier en décroissance | Avec Orange Perspectives | 10 000 € | 15 000 € | 8 000 € | 15 000 € | Accompagnement exceptionnel (*) | |
| | Mobilité | 5 000 € | 10 000 € | 4 000 € | 8 000 € | | |
| Depuis un métier à l'équilibre | Avec Orange Perspectives | 10 000 € | 15 000 € | Accompagnement exceptionnel (*) | | (*) pour les postes présentant des difficultés particulières de comblement, dans le cadre d'une décision managériale à double niveau | |
| | Mobilité | Accompagnement exceptionnel (*) | | | | | |
| Depuis un métier en tension et/ou émergent | Avec Orange Perspectives | Accompagnement exceptionnel (*) | | | | | |
| | Mobilité | | | | | | |

Les primes attribuées dans le cadre de parcours de reconversion « Orange Perspectives » visent à reconnaître l'acquisition et la mise en œuvre réussie de nouvelles compétences sur un nouveau métier en lien avec les enjeux portés par cet accord.

Elles sont versées :

- pour un tiers : lors de l'intégration du salarié retenu dans le parcours de reconversion « Orange Perspectives » ;
- pour deux tiers : à l'issue du parcours de reconversion « Orange Perspectives », après validation des compétences à développer pour le métier d'accueil.

La condition pour bénéficier de ces primes est double :

- réaliser une mobilité depuis un métier source vers un métier cible, telle que décrit dans les le tableau ci-dessus ;
- réussir cette reconversion dans le cadre d'un parcours de reconversion labellisé « Orange Perspectives ».

À titre exceptionnel, les primes d'accompagnement à la mobilité peuvent être attribuées sur décision managériale à double niveau pour des recrutements sur des postes portant sur l'ensemble des métiers d'Orange, qu'ils soient en décroissance, à l'équilibre ou en tension et/ou émergent, en respectant les critères d'attribution suivants :

- mobilité sur des postes difficiles à combler par le biais de la mobilité interne, en raison de leur attractivité, des compétences attendues et/ou de la géographie ;
- mobilité demandant des efforts d'adaptation significatifs au salarié.

Dans ce cadre, le montant maximum de la prime d'accompagnement à la mobilité est de 4 000 € bruts.

11.2.2. Indemnisation des mobilités géographiques à l'initiative du salarié avec changement de résidence principale

La mobilité peut entraîner un changement de site d'affectation, dès lors que le salarié est retenu sur un poste localisé sur un site différent de son site actuel. Elle peut aussi entraîner un changement de résidence principale si le salarié déménage pour se rapprocher de son nouveau site d'affectation.

Conformément aux règles URSSAF, le salarié bénéficie d'une mesure d'indemnisation à la mobilité géographique si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le changement de domicile résulte d'une mobilité interne dans le cadre d'un besoin de l'entreprise par un acte de candidature ;
- que la distance entre l'ancien domicile du salarié et son nouveau lieu de travail entraîne une distance supérieure ou égale à 50 km ou entraîne une durée de trajet aller ou retour de minimum 1h30 en transport en commun.

Le changement de résidence pour convenance personnelle réalisé en dehors de toute mobilité interne ne donne pas lieu au bénéfice des mesures d'indemnisation.

Les mesures d'indemnisation sont les suivantes :

| Mesure | Prise en charge |
|---|------------------------|
| Prise en charge des frais de transport pour les 2 premiers entretiens de recrutement conformément à la politique de voyage Groupe | Société cédante |
| Prise en charge des frais de transport pour le voyage de reconnaissance du nouveau site conformément à la politique de voyage Groupe | Société cédante |
| Prise en charge des frais de déménagement entre 2 logements sur accord préalable après présentation de 3 devis d'entreprises spécialisées référencées par la société d'accueil. Pour faciliter le changement de résidence et de l'installation, le déménagement peut intervenir dans les 12 mois suivant la prise de poste. | Société d'accueil |
| En complément si la situation le nécessite, étude au cas par cas avec la société d'accueil de la prise en charge des frais d'hébergement provisoire ou de garde meuble, conformément aux règles URSSAF. | Société d'accueil |

Des mesures spécifiques à chaque société d'accueil du Groupe en France peuvent compléter ces dispositions.

Article 11.3 - Mobilité entre sociétés du Groupe

11.3.1. Principes

En permettant l'exposition à des marchés, collectifs de travail, expertises techniques et professionnelles variés, les mobilités entre sociétés du Groupe Orange en France permettent d'entretenir agilité et adaptabilité et de développer des compétences utiles pour un parcours professionnel riche et diversifié. Elles constituent par ailleurs autant de possibilités de diversifier les opportunités proposées aux salariés d'Orange, notamment sur des marchés en croissance.

Orange entend promouvoir les mobilités en facilitant les transitions d'une société à l'autre et en garantissant la continuité dans la carrière.

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

11.3.2. Modalités de mise en œuvre

Les conditions d'emploi sont fixées par les dispositions conventionnelles et les règlements en vigueur dans la société d'accueil. Elles sont définies et portées à la connaissance du salarié au moment de sa candidature.

Le nouveau contrat prévoit une reprise de l'ancienneté au sein du Groupe et au sein du groupe d'emplois de la CCNT, ou par assimilation pour les autres conventions collectives.

Les salariés sont dispensés d'une nouvelle période d'essai.

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

En accord avec la société cédante et d'accueil, un salarié peut faire une mobilité dans le cadre d'une durée prédéfinie de 12 mois. A 6 mois de la mobilité, le Responsable RH de la société cédante fera un point avec le salarié pour s'assurer que la mobilité se déroule au mieux. À l'issue des 12 mois, le salarié peut confirmer sa mobilité sur le poste ou bénéficier d'un droit au retour au sein de la société d'origine selon des modalités qui sont précisées dans la convention tripartite.

Cette convention prévoit un retour :

- soit sur le poste d'origine ;
- soit sur un emploi similaire, au même niveau de responsabilité et de qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle que percevait le salarié avant le début de son absence. Dans cette hypothèse, la proposition de poste est prioritairement faite sur le bassin d'emploi GEPP ou à défaut sur le Bassin d'Emploi Territorial d'origine du salarié (BET)⁷.

Dans le cas d'un souhait de retour du salarié, celui-ci exprime sa demande par écrit auprès du responsable RH de la société d'accueil. Le salarié est réintégré au plus tard dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande du salarié.

11.3.3. Modalités d'accompagnement

A l'occasion d'une mobilité interne entre entreprises du Groupe, l'ensemble des éléments de rémunération, à savoir le Salaire Global de Base (SGB) avec une garantie de maintien du salaire net sauf accord exprès du salarié, la part variable le cas échéant, les éventuels avantages en nature, ainsi que la situation en matière de prévoyance, de frais de santé et de retraite complémentaire, font l'objet d'un document écrit entre les parties.

Les différents éléments qui composent la rémunération individuelle et collective, le régime de travail, les dispositions concernant les jours de congés et de Compte Épargne Temps (CET) éventuel sont explicités au candidat de façon à établir une proposition globale au candidat tenant compte de son positionnement salarial et des pratiques de rémunération au sein de la société d'accueil, des mesures d'accompagnement éventuellement proposées lui permettant de prendre une décision éclairée.

La rémunération variable éventuelle est soldée par l'entité d'origine au moment du départ ou à l'échéance de la période de référence.

⁷ A défaut, pour les salariés cadre de niveau F et G ou équivalent, la proposition de poste peut également être faite sur le bassin d'emploi national.

Les nouvelles conditions d'intégration ainsi que les dispositions de transfert et les rapports entre les employeurs successifs sont formalisés dans le cadre de la convention tripartite rédigée par la société d'accueil et signée par le salarié, la société cédante et la société d'accueil.

11.3.4. Transferts des droits acquis

Le régime de travail, le nombre et les modalités de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (JTL ou RTT) font l'objet d'une présentation et d'un échange avec le salarié.

Les modalités de transfert sont les suivantes :

| | |
|------------------------------|--|
| Congés payés | <p>Les salariés ont la possibilité de transférer leurs congés payés correspondant aux droits acquis avant le transfert dans la limite de 3 fois leur durée hebdomadaire de travail, soit 18 jours au maximum.</p> <p>Lorsque le salarié dispose de moins d'une semaine de congés payés, soit un nombre de jours inférieur à leur durée hebdomadaire de travail, ce nombre de jours doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit être pris ; - soit payés par l'entité cédante ; - soit versés sur le Compte Epargne Temps (CET) si la société cédante dispose d'un CET, selon modalité d'alimentation du CET. |
| Jours de repos compensateurs | <p>Les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (JTL ou RTT) doivent être pris avant la mobilité dans la nouvelle société.</p> <p>Les droits acquis par les salariés au titre de repos compensateurs (repos compensateur de remplacement, légal, compensation en temps, ...) doivent être pris, soit payés par l'entité d'origine avant la mobilité dans la société d'accueil.</p> |
| Compte Epargne Temps (CET) | <p>Le CET est transféré selon les dispositions relatives au CET dans la société de départ. Si l'entité d'accueil ne dispose pas de dispositif de CET, alors le CET du salarié doit être pris avant la mobilité ou est payé par l'entité cédante.</p> |

Article 11.4 - Prise en compte du parcours professionnel réalisé en filiale ou en interne pour les fonctionnaires détachés (carrières miroirs)

Orange reconnaît et valorise le parcours professionnel de ses fonctionnaires détachés en filiale ou en interne dans le déroulement de leur carrière administrative selon les règles en vigueur : principe de la carrière miroir.

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.

Cette opération est effectuée à la même date que le changement de niveau de la convention collective.

Pour prendre en compte l'évolution professionnelle à l'intérieur d'une bande de la convention collective 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 est examiné au cours de l'entretien individuel au cours duquel sont évaluées les compétences.

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

Pour les fonctionnaires détachés dans une filiale adhérente aux conventions collectives communiquées à titre indicatif en Annexe 6 - et Annexe 7 - Repères CCNT/BETIC-CCN Commerce et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, l'évolution du parcours professionnel est prise en compte à chaque évolution dans les grilles indiquées correspondant à un changement de bande CCNT, d'après le tableau de repères figurant dans ces annexes.

Pour les fonctionnaires détachés dans des filiales non adhérentes aux conventions citées, l'évolution du parcours professionnel est évaluée tous les 2 ans par la Direction de l'Expertise RH avec les DRH des filiales concernées pour être, le cas échéant, traduit dans les grades Orange au fur et à mesure de l'évolution de carrière des détachés.

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

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

- d'un traitement indiciaire brut calculé sur l'indice détenu à la fin du détachement après application de la « carrière miroir » ;
- de l'indemnité de résidence si applicable ;
- d'autres éléments de rémunération spécifiques aux fonctionnaires ;
- 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.

Orange s'engage à conseiller les salariés dans le déroulement de leur carrière notamment concernant les impacts sur leur retraite.

Par ailleurs, une communication est faite auprès des salariés sur les règles de positionnement en cas de mobilité maison mère/filiale ou de mobilité entre filiales n'ayant pas la même convention collective.

Chapitre 6 - Accompagner la dernière partie de carrière

Article 12 - Temps Partiel Aidé (TPA)

Article 12.1 - Principes

Le Temps Partiel Aidé (TPA) est un dispositif de temps partiel qui permet aux salariés de réduire leur temps de travail tout en limitant l'impact sur leur pension de retraite.

Lors d'une demande de temps partiel, il est systématiquement proposé aux salariés qui remplissent les conditions pour pouvoir en bénéficier.

L'aménagement de la quotité de travail peut aller jusqu'à 80% maximum d'un temps plein. Le volume d'heures réalisées en horaires non ouvrés, de nuit ou le week-end, doit tenir compte de la nouvelle quotité de travail.

L'entreprise prend en charge les cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

Article 12.2 - Bénéficiaires

Le dispositif TPA est basé sur le volontariat.

Il est accessible à tous les salariés de droit privé ou fonctionnaires sans conditions d'ancienneté :

- à partir de 57 ans⁸ ;
- et sans condition d'âge pour les salariés proches aidants tels que définis par l'article L. 3142-16 et suivants du Code du travail pendant une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans par proche aidé.

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

La reconduction du TPA est possible jusqu'à :

- l'obtention du taux plein sans surcote, y compris si celui-ci intervient à une date ultérieure à la validité du présent accord ;
- au bénéfice de la retraite progressive.

Article 12.3 - Modalités de mise œuvre

12.3.1. Entrée dans le dispositif

La demande de TPA doit être réalisée dans un délai de 3 mois avant la date de prise d'effet.

La quotité de travail et les modalités d'organisation du temps partiel sont décidées d'un commun accord avec le manager en tenant compte de la bonne organisation du service.

Les salariés bénéficiaires du TPA peuvent prétendre au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés selon l'accord en vigueur.

⁸ À l'exception des salariés marins de FT Marine SAS soumis à des dispositions spécifiques

Le passage en TPA fait l'objet d'un avenant au contrat de travail pour les salariés de droit privé et d'une décision de temps partiel pour les fonctionnaires.

Il débute le 1^{er} jour d'un mois et la date d'effet ne peut pas être rétroactive par rapport à la date de la demande.

12.3.2. Reconduction du dispositif

Les salariés entrant dans le dispositif de TPA peuvent le reconduire jusqu'à l'obtention du taux plein, y compris si celui-ci intervient à une date ultérieure à la validité du présent accord, ou jusqu'à l'entrée dans le dispositif légal de retraite progressive.

Ce principe de reconduction s'applique quelle que soit l'évolution législative sur l'âge légal de départ à la retraite ou le bénéfice de la retraite progressive.

Article 12.4 - Modalités d'accompagnement financier

Orange prend en charge la sur-cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du TPA.

Les conditions de prise en charge sont les suivantes :

Pour les fonctionnaires :

| | |
|--|--|
| Pour la pension civile | La prise en charge d'Orange s'effectue : <ul style="list-style-type: none">- pour les 4 trimestres maximum prévus par la loi : la sur-cotisation payée par le fonctionnaire est compensée par l'entreprise par une indemnité d'un montant tel que, nette de CSG et de CRDS, elle couvre le montant ainsi payé ;- au-delà des 4 trimestres prévus par la loi : par le versement d'une indemnité compensatrice, directement au fonctionnaire 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 1^{er} juillet 2024, cette indemnité est égale à 19,29% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein) pour un TPA 50%⁹. Ces taux sont ensuite révisés aux mêmes dates que celles du barème¹⁰ qui sert à leur calcul. Les taux sont communiqués aux salariés.- cas particulier des personnes ayant atteint le taux maximum de leur retraite Fonction Publique : la sur-cotisation pension civile est arrêtée et l'indemnité compensatrice est directement versée au salarié dès l'obtention de ce taux. |
| Pour la retraite additionnelle de la fonction publique | Orange verse une indemnité compensatrice directement au salarié. Il peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné (en base temps plein) pour un TPA 50% (1). |

⁹ Ces taux sont valables pour un TPA 50% ; pour d'autres quotités de travail, ils sont réduits au prorata du temps non travaillé en temps partiel

¹⁰ Le barème est le coût d'une validation retraite en base 100 dans le cadre du temps partiel

Pour les salariés de droit privé :

| | |
|-----------------------------------|--|
| Sur-cotisation | La prise en charge de la sur-cotisation s'effectue directement par l'entreprise 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. |
| Indemnité de départ à la retraite | Le salaire à prendre en considération est le salaire de base brut versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois avant retraite remis à 100%. La période de temps partiel du TPA est neutralisée et considérée comme du temps de travail à temps plein. |

Article 13 - Temps Partiel Seniors (TPS) 2025-2028

Article 13.1 - Principes

Le TPS est un dispositif qui permet de favoriser la transition entre les périodes d'activité et de retraite, et le renouvellement des compétences. Il s'agit d'un temps partiel 50% qui fait l'objet d'un accompagnement financier par l'entreprise.

Une seule formule de « TPS 2025-2028 » est proposée à l'ensemble des salariés éligibles : quelle que soit l'année d'entrée dans le dispositif, la durée du temps travaillé représente 1/5 de la durée totale du TPS.

Le temps travaillé est réalisable en mécénat de compétences.

Le temps libéré tient compte des droits à congés annuels et jours de temps libre acquis pendant le temps libéré.

L'entrée dans le dispositif « TPS 2025-2028 » est possible du 1^{er} janvier 2025 au 1^{er} janvier 2029 inclus :

- du 1^{er} janvier 2025 au 1^{er} janvier 2026 pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 60 mois ;
- du 1^{er} février 2026 au 1^{er} janvier 2029 pour une durée incompressible de 5 ans.

Orange est par ailleurs attentif aux conditions et à l'organisation du travail des salariés qui poursuivent leur activité au sein de l'entreprise. Afin de prévenir les incidences qui peuvent être induites par les départs, les entrées en TPS :

- s'effectuent de manière progressive au fil des années 2025-2028 et sont réparties tout au long de l'année en fonction de l'atteinte du taux plein ou de l'âge légal de départ à la retraite ;
- font l'objet d'un délai de prévenance de 3 mois avant l'entrée dans le dispositif, tel que décrit dans le présent article, y compris dans l'hypothèse de la prise de jours de Compte Epargne Temps (CET).

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

La synthèse du « TPS 2025-2028 » se trouve en Annexe 5 - Synthèse « TPS 2025-2028 ».

Article 13.2 - Bénéficiaires

Le dispositif « TPS 2025 - 2028 » est basé sur le volontariat.

Il est accessible à tous les salariés de droit privé ou fonctionnaires¹¹ :

- désireux de prendre leur retraite sans surcote au plus tard le 1^{er} janvier 2034 ;
- disposant d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans à la date d'entrée dans le dispositif.

Article 13.3 - Modalités de mise en œuvre

13.3.1. Entrée dans le dispositif

A compter du 2nd semestre 2025, l'avenant/protocole d'entrée dans le « TPS 2025-2028 » doit être signé 3 mois au moins avant l'entrée dans le dispositif. Ces 3 mois doivent correspondre à du temps de travail effectif.

Avant d'entrer dans le dispositif, les salariés intéressés doivent prendre rendez-vous avec un consultant de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels.

A l'occasion de cet entretien, les salariés fournissent le relevé de situation qui leur a été transmis par la CNAV ou une autre caisse de retraite ou par le CSRH pour les fonctionnaires. Ils peuvent alors échanger sur la date d'ouverture des droits à la retraite, la date de départ souhaitée, les dates possibles de « TPS 2025-2028 », la possibilité de rachat de trimestres.

Des simulations sur les salaires versés en période de TPS, les différentes périodes de temps travaillé et de temps libéré, sont effectuées à partir des informations fournies par le salarié, afin qu'il puisse prendre une décision en toute connaissance de cause.

Les informations échangées lors de ces entretiens et les données transmises sont strictement confidentielles.

La transmission de ces informations est validée par les intéressés et a pour objectif d'éclairer et d'accompagner individuellement la personne qui en a fait la demande.

À la suite de cet entretien, le salarié qui souhaite entrer en TPS informe son manager et son responsable RH afin de prévoir l'élaboration du dossier « TPS 2025-2028 ».

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

Les salariés bénéficiaires du TPS peuvent prétendre au télétravail dans les mêmes conditions que les autres salariés selon l'accord en vigueur.

Lorsqu'elle est possible, l'annualisation sur une année civile du temps travaillé est privilégiée.

Dans le cadre de cette annualisation, une attention particulière est portée à l'organisation de la démarche de transmission des savoirs.

Les salariés optant pour ce dispositif ne peuvent se voir imposer un niveau de contraintes égal à celui des salariés à temps plein dans l'entreprise (samedi, contraintes du soir...).

Les entrées en « TPS 2025-2028 » se font exclusivement le 1^{er} du mois.

Les modalités de mise en œuvre du TPS sont fixées par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires. L'ensemble des éléments financiers, le principe d'une participation de l'entreprise au rachat de trimestres et les modalités de mise en œuvre doivent faire l'objet d'une communication écrite au salarié avant la signature de l'avenant/protocole.

¹¹ À l'exception des salariés marins de FT Marine SAS pour lesquels une négociation spécifique sera ouverte au sein de FT Marine SAS pour tenir compte de leur régime spécial (ENIM).

Le temps travaillé pendant le « TPS 2025-2028 » peut se faire dans le cadre d'un mécénat de compétences dans les mêmes conditions.

13.3.2. Mécénat de compétences

Le Mécénat de compétences consiste à mettre à disposition d'associations ou d'ONG des salariés sur leur temps de travail, pour réaliser des actions d'intérêt général, en mobilisant ou non leurs compétences professionnelles. Il est actuellement encadré par l'article L. 8241-3 du Code du travail.

Le temps travaillé pendant le « TPS 2025-2028 » peut se faire dans le cadre d'un mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat.

La liste indicative des associations partenaires est disponible sur le site de la Fondation Orange.

Les salariés ont également 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 salariés entrant dans un « TPS 2025-2028 » en mécénat de compétences conservent leur régime de travail tout au long de cette période.

Ils 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 salarié. La participation aux transports 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 DROM pour un salarié rattaché à une entité de métropole.

13.3.3. Entrée en temps libéré

Lors de l'entrée en temps libéré, les cadres au forfait jours ou Cadre Exécutif Autonome (CEA), passent sous régime horaire ou Cadre Opérationnel de Proximité (COP).

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.

Les congés et les jours de Compte Epargne Temps (CET) doivent être pris avant l'entrée en temps libéré.

Il peut être fait exception à ce principe en cas de congés maladies ou à l'initiative de l'entreprise, ou pour permettre le versement de jours dans le PER COL durant les années de TPS dans les conditions applicables, soit actuellement 10 jours par an, avec un maximum de 50 jours (pour une durée de TPS de 5 ans).

13.3.4. Commission locale de médiation

En cas de difficultés de mise en application du « TPS 2025-2028 », après mise en œuvre de leurs prérogatives par les IRP, une commission de médiation au sein de chaque unité peut se réunir à l'initiative de la Direction ou d'une des organisations syndicales signataires, pour étudier les solutions individuelles les plus appropriées.

Cette commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et de 2 membres de la Direction.

En cas de changement d'organisation, les situations individuelles des salariés en « TPS 2025-2028 » sont étudiées par cette commission de médiation.

13.3.5. Adaptation du dispositif en cas d'évolutions législatives

13.3.5.1. Clause de « rendez-vous »

Dans l'hypothèse où les dispositions législatives et réglementaires en matière de retraite (régime de base ou complémentaire) viendraient à être modifiées avant le 1er janvier 2029, les parties s'engagent à se rencontrer pour en analyser les conséquences.

Les parties peuvent décider d'adapter par avenant, si nécessaire, les dispositions du « TPS 2025-2028 » afin de garantir des dispositifs se rapprochant le plus possible de ceux d'origine.

13.3.5.2. Clause de sauvegarde

En cas d'évolution des durées de cotisations ou de l'âge légal de départ en retraite, la durée du temps libéré d'un salarié déjà entré dans le dispositif « TPS 2025-2028 » est adaptée :

- si les durées de cotisations sont allongées ou l'âge légal de départ reculé, la durée du temps libéré est prolongée d'autant, au-delà de la date initialement prévue ;
- si les durées de cotisations sont diminuées ou l'âge légal de départ en retraite modifié avec une incidence sur le calcul du taux plein, la durée du temps libéré est diminuée du temps nécessaire pour le maintien du taux plein.

Cette modification fait l'objet d'un nouvel avenant/protocole.

Article 13.4 - Modalités d'accompagnement financier

Le « TPS 2025-2028 » est un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise.

Cet accompagnement comprend les éléments cumulatifs suivants :

- une sur-rémunération de 30% : 10% placée en temps et 20% non convertis en temps pendant la période travaillée du « TPS 2025-2028 » et 15% placés en temps et 15% non convertis en temps pendant la période de temps libéré ;
- un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPS.

En cas de décès du salarié 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.

13.4.1. Modalités de mise en œuvre de la sur-rémunération

La sur-rémunération de 30% est répartie de la manière suivante :

| | Période Travaillée | Temps libéré | Modalités |
|----------------------------------|--------------------|--------------|---|
| Sur-rémunération placée en temps | 10% | 15% | La sur-rémunération placée en temps est affectée à un Compte Epargne Temps (CET) spécifique avec abondement de l'employeur pour constituer la période de temps libéré du « TPS 2025-2028 ». |

| | Période Travaillée | Temps libéré | Modalités |
|---|-------------------------------|-------------------------|--|
| Sur-rémunération non convertie en temps | 20% | 15% | <p>La sur-rémunération non convertie en temps est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base du salarié du mois précédent l'entrée dans le dispositif (Salaire Global de Base (SGB) en base temps plein), et des parts variables perçues lors de la dernière année civile précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous les salariés, la part variable de référence est rétablie sur la base d'une activité temps plein.</p> <p>Elle prend la forme d'une prime versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du « TPS 2025-2028 ».</p> <p>Elle est revalorisée de 1% à chaque date anniversaire de l'entrée en TPS.</p> |

La rémunération en « TPS 2025 - 2028 » se compose ainsi de :

- a) la rémunération du temps partiel basée sur la quotité travaillée (50%), tant pour ce qui concerne le Salaire Global de Base (SGB) mensuel que pour ce qui concerne la part variable managériale ou la part variable vendeur éventuelle ;
- b) la sur-rémunération non convertie en temps.

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés en « TPS 2025-2028 », à savoir à la date de signature de l'accord :

- pour les non-cadres : 2 135 € bruts mensuels ;
- pour les cadres : 2 975 € bruts mensuels.

Ces seuils doivent être atteints en prenant en compte la somme mensuelle du Salaire Global de Base (SGB) perçu pendant le TPS (à 50%) et de la sur-rémunération. En conséquence, le minimum est toujours respecté quel que soit le montant éventuel de part variable dont le salarié pourrait bénéficier en TPS.

Ils s'appliquent à tous les salariés en TPS.

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. Si tel est le cas, la rémunération durant la période de TPS est le Salaire Global de Base (SGB) en base temps plein.

Ces seuils sont revus chaque année dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) d'Orange SA.

13.4.2. Modalités de prise en charge d'un complément de cotisation retraite

Pour le complément de cotisation retraite sur une base 100% : Orange prend en charge la sur-cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la période du TPS.

Les conditions de prise en charge sont les suivantes :

Pour les fonctionnaires

| | |
|---|---|
| <p>Pour la pension civile</p> | <p>La prise en charge d'Orange s'effectue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les 4 trimestres maximum prévus par la loi : la sur-cotisation payée par le fonctionnaire est compensée par l'entreprise par une indemnité d'un montant tel que, nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi payé ; - au-delà des 4 trimestres prévus par la loi : par le versement d'une indemnité compensatrice, directement au fonctionnaire 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 juillet 2024, cette indemnité est égale à 19,29% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné en base temps plein. Ce taux est ensuite révisé aux mêmes dates que celles du barème² qui sert à son calcul. Le taux est communiqué sur l'intranet ; <p>Cas particulier des personnes ayant atteint le taux maximum de leur retraite Fonction Publique : la sur-cotisation pension civile est arrêtée et l'indemnité compensatrice est directement versée au salarié dès l'obtention de ce taux.</p> |
| <p>Pour la retraite additionnelle de la fonction publique</p> | <p>Orange verse une indemnité compensatrice directement au salarié. Il peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux au 1^{er} juillet 2024, cette indemnité est égale à 1,1% du traitement indiciaire brut du fonctionnaire concerné en base temps plein.</p> |

Pour les salariés de droit privé

La prise en charge de la sur-cotisation s'effectue directement par l'entreprise auprès du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires des salariés de droit privé et supplémentaires là où ils existent.

13.4.3. Modalités de mise en œuvre des autres éléments de rémunération

| Élément de rémunération | Modalités de mise en œuvre |
|----------------------------------|--|
| <p>Part variable</p> | <p>Les salariés éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur) y restent éligibles jusqu'à la fin de leur TPS.</p> <p>Pendant les périodes de Mécénat de compétences et de temps libéré, les parts variables sont calculées sur la base du taux moyen constaté pour leur niveau de classification de personnel dans leur unité de rattachement.</p> <p>Dans le cas particulier d'un transfert d'activité au sein d'une autre société du Groupe, et où des salariés déjà en temps libéré resteraient rattachés à leur société initiale alors que l'activité ne s'y trouve plus, il leur est appliqué le taux moyen de part variable dont ils ont personnellement bénéficié au cours des 12 derniers mois précédant le transfert d'activité.</p> |
| <p>Augmentation individuelle</p> | <p>Les salariés restent éligibles à des augmentations individuelles, jusqu'à la fin de leur TPS.</p> <p>Pendant les périodes de Mécénat de compétence et de temps libéré, l'augmentation individuelle est de 1% chaque année.</p> |

| Élément de rémunération | Modalités de mise en œuvre |
|---|--|
| Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe | <p>Pendant toute la période du TPS, les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société.</p> <p>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'Epargne Groupe.</p> |
| Avantages monétaires des accords 1990, 1997 et 2013 | <p>Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990 (accord sur le cadre général de la réforme des classifications du personnel des PTT du 9 juillet 1990), 1997 (accord social du 9 janvier 1997) et 2013 (accord salarial FTSA 2013 du 26 avril 2013) peuvent, à la demande de ces fonctionnaires, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans le dispositif TPS.</p> <p>A l'entrée dans le dispositif, le salarié est informé par écrit de son éligibilité éventuelle, à partir des éléments connus, et des dates de TPS choisies, à la disposition spécifique de reconnaissance de carrière en faveur de certains fonctionnaires titulaires du grade d'agent de maîtrise II-3 (décision 125 du 22 juin 2021).</p> |
| Déroulement de carrière des fonctionnaires | <p>Les fonctionnaires en « TPS 2025-2028 » sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal.</p> |
| Indemnités de départ à la retraite des salariés de droit privé | <p>Le salaire à prendre en considération est celui versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois avant retraite remis à 100%.</p> <p>Les périodes de temps partiel du TPA et du TPS sont neutralisées et considérées comme du temps de travail à temps plein.</p> |
| Abondement des Compte Épargne Temps (CET) « ancienne formule » | <p>Conformément aux dispositions de l'accord social du 9 janvier 1997, pour les salariés disposant de jours sur un CET "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.</p> <p>Pour les sociétés du Groupe disposant de mesures similaires, le principe ci-dessus reste applicable.</p> |
| Transfert de jours de Compte Épargne Temps (CET) vers le PER COL Groupe | <p>Les salariés en TPS conservent leurs possibilités d'alimentation de leur 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.</p> <p>Ils conservent également leurs possibilités de transfert de jours de CET dans le PER COL du Groupe : si leur entreprise est adhérente au PER COL du Groupe, et si un dispositif de CET existe dans leur entreprise, et si ce dispositif prévoit la possibilité d'un transfert vers le PER COL du Groupe jusqu'au départ en retraite.</p> <p>Ce transfert est alors réalisé dans les conditions et limites prévues par le dispositif en place dans leur entreprise.</p> |

Article 13.5 - Mesures en faveur de la parentalité

Orange réaffirme son attachement aux mesures en faveur de la parentalité et permet, par dérogation à la condition de retraite sans surcote mais toujours dans la limite d'une retraite prise au plus tard le 1^{er} janvier 2034, le bénéfice d'une surcote de 4 trimestres maximum dans les situations de congés ou de périodes à temps partiel pris dans le

cadre de la parentalité (congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé parental, congé d'adoption, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 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 4 trimestres, la durée de service retenue pour le calcul de la retraite de base par rapport à une activité effectuée à temps plein, la surcote peut être de 4 trimestres maximum, dès lors que les salariés remplissent toutes les autres conditions ci-dessus.

Article 14 - Rachat de trimestres

Article 14.1 - Principes

Le dispositif de rachat de trimestres est un dispositif légal qui permet de verser volontairement des cotisations pour faire en sorte que des périodes au cours desquelles un salarié n'a pas cotisé pour la retraite soient prises en compte pour le calcul de la retraite par les organismes de retraite.

Cela concerne :

- les trimestres correspondant aux années d'études supérieures pour les fonctionnaires et salariés de droit privé ;
- les années incomplètes pour les années cotisées en tant que salariés de droit privé uniquement.

Jusqu'à 12 trimestres supplémentaires peuvent ainsi être validés.

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

Orange complète le dispositif légal en proposant de contribuer au rachat de trimestres dans les cas suivants :

- en accompagnement de l'entrée en « TPS 2025-2028 » ;
- en accompagnement d'un départ en retraite ;
- ou au titre de la parentalité.

Ces 3 dispositifs ne peuvent pas se cumuler.

Le rachat de trimestres doit obligatoirement être demandé au régime de retraite de base compétent avant l'âge de 60 ans pour les trimestres rachetés dans la fonction publique et 67 ans pour les trimestres rachetés dans le régime général.

Article 14.2 - Rachat de trimestres au titre du « TPS 2025-2028 »

Sur demande du salarié et dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein, autrement dit, sans décote, Orange participe à hauteur de 100 % du rachat de 2 trimestres, et 60% du rachat des autres trimestres sans autre condition que l'entrée dans le dispositif de « TPS 2025-2028 ».

Ce remboursement est réalisé sur présentation des justificatifs de paiement et prend la forme d'une indemnité brute qui, nette de la CSG et de la CRDS, correspond à la participation d'Orange au coût total du versement effectivement réalisé pour les 2 premiers trimestres, 60% pour les suivants.

La demande de participation doit être effectuée auprès du responsable RH du salarié au moment de l'entrée dans le TPS, accompagné de la demande de devis effectuée auprès des caisses de retraite concernées. Une réponse de principe est alors donnée par le responsable RH.

Article 14.3 - Rachat de trimestres au titre du départ en retraite

14.3.1. Bénéficiaires

Le dispositif de rachat de trimestres au titre du départ en retraite est basé sur le volontariat.

Il est accessible sur demande à tout salarié de droit privé ou fonctionnaire partant à la retraite sans surcote jusqu'au 1^{er} janvier 2028.

14.3.2. Modalités de mise en œuvre

La demande de participation au rachat de trimestres est à l'initiative du salarié. Elle s'effectue auprès du responsable RH.

Pour être valable, cette demande :

- ne doit pas dépasser le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein, autrement dit sans décote ;
- ne doit pas générer de surcote ;
- doit être effectuée à compter du 1^{er} janvier 2025, accompagnée d'une demande de devis faite pendant la validité du présent accord.

Une fois la demande validée, le remboursement est réalisé sur présentation d'un engagement de départ en retraite du salarié au plus tard le 1^{er} janvier 2028 et des justificatifs de paiement, et prend la forme d'une indemnité brute qui, nette de CSG et de CRDS, correspond à 100% du coût du versement réalisé pour les 2 premiers trimestres, 60% pour les suivants.

Le versement s'effectue dans les conditions suivantes :

- si le départ en retraite est prévu dans l'année : le versement s'effectue en une fois ;
- sinon le versement de la participation s'effectue au prorata chaque année, le solde est versé le mois précédent le départ en retraite.

Article 14.4 - Rachat de trimestres au titre de la parentalité

14.4.1. Bénéficiaires

Le dispositif de rachat de trimestres au titre de la parentalité dans le cadre d'un « TPS 2025-2028 » ou d'un départ en retraite est basé sur le volontariat.

Il est accessible sur demande à tout salarié de droit privé ou fonctionnaire remplissant les conditions suivantes :

- le salarié a connu des périodes de congés ou de temps partiel liées à la parentalité chez Orange qui ont eu pour conséquence de réduire de plus de 4 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de sa retraite de base, par rapport à une activité effectuée à temps plein ;
- la demande intervient pour un départ en retraite directe sans surcote au plus tard le 1^{er} janvier 2028 ;
- la demande intervient au moment de l'entrée en TPS ;
- le montant de retraite brut prévisionnel est inférieur à 1540 €.

Les motifs de congés ou temps partiel pris en compte au titre de la parentalité sont les suivants : congé de proche aidant, congé de présence parentale, congé parental, congé d'adoption, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 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.

14.4.2. Modalités de mise en œuvre

La demande de participation au rachat est à l'initiative du salarié. Elle s'effectue auprès du responsable RH, au moment de l'entrée en « TPS 2025-2028 » ou avec l'engagement de partir en retraite avant le 1^{er} janvier 2028.

Une fois la demande validée, le remboursement est réalisé selon des modalités différentes en fonction de la situation du salarié :

- lorsque cela est possible, le salarié rachète les 4 trimestres correspondant à ses années d'études supérieures s'il est salarié de droit privé ou fonctionnaire, ou à ses années incomplètes s'il est salarié de droit privé. Orange verse ensuite une indemnité brute qui, nette de CSG et de CRDS, correspond au coût total payé par le salarié ;
- dans le cas où il n'est pas possible de racheter des trimestres, Orange verse une indemnité compensatrice, calculée dans les mêmes conditions que si un rachat avait été possible, directement au salarié qui peut ainsi 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 le rachat n'est pas possible interviennent dans les conditions suivantes :

- si le départ en retraite est prévu dans l'année le versement s'effectue en une fois ;
- sinon le versement de la participation s'effectue au prorata, chaque année, le solde est versé le mois précédent le départ en retraite ;
- à l'entrée dans le « TPS 2025-2028 »

Dans le cas spécifique des fonctionnaires poly-pensionnés qui rachètent des trimestres auprès du régime général de la sécurité sociale, le rachat peut être réalisé dans l'option dite « taux seul ». L'indemnité compensatrice 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. La différence permet alors au salarié d'user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Article 15 - Retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal¹² qui permet aux salariés en fin de carrière de travailler à temps partiel et de percevoir, en même temps, une partie des retraites de base et complémentaires.

La retraite progressive est mise en œuvre dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Elle n'est pas cumulable avec le dispositif de Temps Partiel Aidé (TPA) prévu à l'Article 12 - Temps Partiel Aidé (TPA), ni avec le dispositif de Temps Partiel Seniors prévu à l'Article 13 - Temps Partiel Seniors (TPS) 2025-2028 du présent accord.

Article 16 - Préparer sa retraite dans le cadre d'une formation

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité professionnelle, les salariés peuvent demander à bénéficier dans les 12 mois qui précèdent leur départ à la retraite ou leur entrée en temps libéré pour les TPS, d'une formation spécifique intitulée « Je prépare ma retraite »

¹² Article L161-22-1-5 et suivants du Code de la Sécurité Sociale

Article 17 - Prise en considération des parcours professionnels

Afin de valoriser et prendre en considération les parcours professionnels, Orange souhaite reconnaître les salariés 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.

Un moment de convivialité permet aussi de reconnaître et valoriser le parcours professionnel du salarié qui part à la retraite.

Un mot de remerciements signé de la Directrice Générale est adressé à tous les salariés le mois de leur départ en retraite.

Chapitre 7 - Accompagner les salariés occupant un métier en décroissance par des dispositifs spécifiques

Article 18 - Parcours de reconversion à l'initiative des salariés dans le cadre d'une mobilité interne

Les parcours de reconversion à l'initiative des salariés dans le cadre d'une mobilité interne sont définis dans l'Article 9.1 - Parcours de découverte interne à l'initiative du salarié.

Les accompagnements à la mobilité interne spécifiques aux métiers en décroissance sont décrits dans l'Article 11.2 - Accompagnement financier à la mobilité.

Article 19 - Parcours de reconversion à l'initiative des salariés dans le cadre d'une mobilité externe : le congé de mobilité

À titre préalable, il est rappelé que le congé de mobilité est un dispositif destiné aux salariés volontaires qui souhaitent donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel en accomplissant un projet en dehors du Groupe. Cette mobilité externe repose sur le seul volontariat du salarié éligible selon les conditions et modalités définies ci-après.

Article 19.1 - Principes

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés occupant des métiers en décroissance, Orange propose d'élargir les solutions de reconversion professionnelle au travers des dispositifs dédiés à la mobilité volontaire externe.

Les salariés Orange occupant des métiers en décroissance peuvent ainsi bénéficier d'un congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 2242-21 et L.1237-18 et suivants du Code du travail.

Le congé de mobilité a vocation à permettre aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité externe et de bénéficier, avant la rupture du contrat de travail, d'actions d'accompagnement, de formation ou de périodes de travail, dans le cadre d'un projet professionnel externe.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié n'est plus présent physiquement dans l'entreprise et est dispensé d'activité professionnelle. Il doit se consacrer exclusivement à la réalisation de son projet durant son temps de dispense d'activité.

Il est rappelé que l'adhésion par le salarié au congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, à l'issue du congé de mobilité, sous réserve de l'application des règles propres aux salariés bénéficiant d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail, sur le fondement des dispositions des articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Les instances représentatives du personnel des sociétés comprises dans le champ du présent accord sont informées de la mise en place et du contenu du congé de mobilité.

Article 19.2 - Bénéficiaires

Le dispositif de congé de mobilité est basé sur le volontariat.

Pour en bénéficier, le salarié doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- occuper un métier concerné par un métier en décroissance tel que décrit à l'Article 1 - Gestion prévisionnelle des emplois du présent accord ;
- être salarié de droit privé titulaire d'un CDI ;
- avoir une ancienneté dans le Groupe d'au moins 10 ans ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas être en mesure de liquider sa retraite du régime général de sécurité sociale dans les 60 mois ;
- ne pas être en dispositif de TPS.

Article 19.3 - Modalités de mise en œuvre

19.3.1. Entrée dans le dispositif

Le salarié souhaitant bénéficier du congé de mobilité doit avoir un projet professionnel qui lui permet de quitter l'entreprise.

Le projet doit être identifié, qualifié et correspondre à une des situations ci-après :

- recherche d'un nouvel emploi salarié en CDI ou CDD/contrat de travail en externe ;
- réorientation/reconversion professionnelle avec des actions de formation diplômante, qualifiante, certifiante ou supérieure à 250h (recours possible à une VAE ou au CPF) ;
- création ou reprise d'une entreprise.

La demande de congé de mobilité est transmise par écrit au responsable RH en précisant la nature du projet et la date souhaitée du départ en congé de mobilité.

Une commission de validation analyse la demande transmise, en tenant compte des conditions d'éligibilité à l'Article 19.2 - Bénéficiaires, de la faisabilité et de la viabilité du projet du salarié.

En cas de validation de la candidature, un formulaire d'adhésion au congé de mobilité est remis en main propre au salarié volontaire en 2 exemplaires, décrivant :

- la durée du congé de mobilité ;
- sa date de prise d'effet après respect d'un délai de prévenance obligatoire de 3 mois ;
- les modalités d'application ;
- les engagements respectifs dans le cadre du congé de mobilité.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires pour en retourner un exemplaire paraphé, daté et signé, par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception ou remise en main propre contre décharge.

A défaut de réponse dans le délai de 8 jours, le salarié est réputé avoir renoncé au congé de mobilité.

La signature du formulaire entraîne l'adhésion du salarié au congé de mobilité.

Une fois signé, il est fixé à une durée maximum de 12 mois.

Par exception, la durée maximum du congé de mobilité est portée à :

- 15 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date d'adhésion au congé de mobilité ;
- 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle dont la date de fin de formation excéderait la durée initiale du congé de mobilité (12 ou 15 mois).

Le salarié adhérant au congé de mobilité est dispensé d'activité à compter de la prise d'effet du dispositif. Il doit se consacrer exclusivement à la réalisation de son projet et s'engage expressément à :

- mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi ;
- suivre les actions de formation sollicitées et/ou initiées ;
- suivre les démarches et parcours de formation de reconversion professionnelle salariale ;
- adresser l'ensemble des justificatifs lui permettant de bénéficier d'aides et/ou accompagnements financiers ;
- ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de France Travail pendant la durée du congé de mobilité.

Chaque salarié peut se faire accompagner de bout en bout par les consultants de la Direction du Recrutement et des Parcours Professionnels de la phase de construction à la mise en œuvre de leur projet. Les étapes et les modalités de cet accompagnement sont fixés avec les consultants au début du parcours d'accompagnement.

19.3.2. Suspension du dispositif

Lorsque le salarié exerce des périodes d'activité professionnelle rémunérée à l'extérieur du Groupe dans des activités et entreprises non concurrentielles, y compris au sein d'entreprises sous-traitantes, il prévient sans délai son responsable RH au moins 15 jours calendaires avant le début du contrat de travail. Son congé de mobilité est suspendu et l'allocation mensuelle n'est plus versée.

Pendant la période de suspension, il adresse tous les mois une copie de ses bulletins de paie.

A défaut, l'entreprise est autorisée à rompre de manière anticipée le congé de mobilité du salarié.

Lorsque la relation de travail donne lieu à la conclusion d'un CDI, le congé de mobilité est suspendu pendant la seule période correspondant à la période d'essai de ce contrat, sans pour autant remettre en cause la date d'échéance du congé de mobilité. A défaut de période d'essai, ou lorsque celle-ci est arrivée à échéance et est concluante, le congé de mobilité est définitivement rompu de manière anticipée à cette date-là.

Lorsque la relation de travail donne lieu à la conclusion d'un CDD, le congé de mobilité du salarié est suspendu, et reprend, à l'issue de ce contrat, pour la période qui reste à courir. En tout état de cause, la conclusion d'un CDD ne remet pas en cause la date d'échéance du congé de mobilité.

19.3.3. Sortie du dispositif

Le congé de mobilité prend fin dans l'une des situations suivantes :

- au terme de la durée du congé initialement prévue dans le formulaire d'adhésion ;
- en cas d'embauche définitive en CDI et en tout état de cause à l'issue de la période d'essai transformée ;
- en cas de renonciation expresse du salarié avant le terme du congé ;
- en cas de non-respect par le salarié de ses engagements tels que définis à l'Article 19.3 - Modalités de mise en œuvre.

La société peut quant à elle rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses obligations et engagements tels que définis ci-avant à l'article 19.3.1 - Entrée dans le dispositif. Le salarié est alors informé par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception. Cette lettre précise la date effective de fin du congé de mobilité, actant par voie de conséquence de la rupture du contrat de travail du salarié.

Article 19.4 - Modalités d'accompagnement financier

19.4.1. Allocation mensuelle

Le salarié en congé de mobilité perçoit une allocation mensuelle brute égale à 80% de la rémunération brute moyenne (Salaire Global de Base (SGB) + part variable) perçue au cours de l'année N-1-précédant l'entrée en congé de mobilité.

Pour les salariés en suspension de contrat de travail non rémunérée tels que le congé parental ou le congé de présence parentale, la compensation financière du congé de mobilité est calculée sur leur rémunération moyenne brute des 12 derniers mois précédant le mois de la suspension de leur contrat de travail.

Cette allocation n'est pas due pendant les périodes de suspension du congé de mobilité.

En l'état actuel de la législation, l'allocation versée pendant le congé de mobilité est :

- soumise aux prélèvements sociaux en vigueur ;
- exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite des 12 premiers mois, ou dans la limite de 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle, mais reste assujettie à la CSG/CRDS due sur les revenus de remplacement ;
- soumise à l'impôt sur le revenu.

L'affiliation aux régimes d'assurance maladie, de retraite complémentaire obligatoires, de prévoyance et de mutuelle est maintenue sur la base de l'allocation versée.

La période des congés de mobilité est par ailleurs assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite du régime de base de l'assurance vieillesse.

19.4.2. Aides à la formation professionnelle

Le salarié en congé de mobilité pour formation professionnelle peut bénéficier d'aides à la formation selon les modalités suivantes :

| Type de formation | Accompagnement |
|--|--|
| Formation sans reconversion | Aides à la formation dans la limite de 6 000 € HT (frais pédagogiques et frais d'inscription) |
| Formation avec reconversion ou formation longue et qualifiante de plus de 250 heures | Aides à la formation dans la limite de 15 000 € HT (frais pédagogiques et frais d'inscription) |

La formation doit être dispensée pendant la durée du congé de mobilité par un prestataire référencé par Orange.

Le bénéfice de ces aides est conditionné à la présentation des justificatifs d'inscription et de la convention de formation signée. Les sommes requises étant directement réglées auprès de l'organisme de formation.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration sont pris en charge pendant la durée de la formation selon les politiques applicables en la matière au sein d'Orange et sur présentation de justificatifs pour chacune des dépenses ainsi que des justificatifs de présence à la formation, sous réserve que la même formation ou une formation équivalente ne puisse pas être réalisée près du domicile du salarié, dans la limite de :

- 2 000 € TTC en cas de formation sans reconversion ;
- 3 000 € TTC en cas de formation avec reconversion ou de formation longue et qualifiante de plus de 250 heures.

19.4.3. Aides à la création ou reprise d'entreprise

Le salarié en congé de mobilité pour création ou reprise d'entreprise peut bénéficier des aides suivantes :

| Accompagnement | Descriptif |
|---|---|
| Aide à la formation à la création ou à la reprise d'entreprise | Dans la limite de 3 000 € HT (frais pédagogiques et frais d'inscription). La formation doit être dispensée pendant la durée du congé de mobilité, par un prestataire référencé par Orange. Le bénéfice de ces aides est conditionné à la présentation des justificatifs d'inscription et de la convention de formation signée. Les sommes requises étant directement réglées auprès de l'organisme de formation. |
| Indemnité de 15 000 € bruts en 2 versements | <ul style="list-style-type: none">- 50% du montant (7 500 € bruts) sur présentation d'une attestation officielle de création de reprise d'une activité ou copie d'un extrait d'immatriculation au registre national des entreprises ;- 50% du montant restant (7 500 € bruts) 6 mois après le démarrage effectif de l'activité et sous réserve que le salarié justifie de la continuité et de la pérennité de l'activité en produisant un justificatif de continuité de l'activité et de chiffre d'affaires (matérialisé par des relevés URSSAF ou fiscaux). |
| Remboursement des honoraires d'un expert-comptable ou d'un avocat accompagnant le salarié | Dans la limite de 2 500 € HT, sur présentation de justificatifs avant la fin du congé de mobilité. |

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de restauration liés à la formation à la création ou à la reprise d'entreprise sont pris en charge pendant la durée de la formation selon les politiques applicables en la matière au sein d'Orange dans la limite de 2 000 € TTC et sur présentation de justificatifs pour chacune des dépenses et des justificatifs de présence à la formation, sous réserve que la même formation ou une formation équivalente ne puisse pas être réalisée près du domicile du salarié.

19.4.4. Aides à la mobilité géographique

Si le projet professionnel du salarié nécessite une mobilité géographique, le salarié peut bénéficier des mesures d'accompagnement suivantes :

| Accompagnement | Descriptif |
|--------------------------------------|--|
| Prise en charge du déménagement | Prise en charge du devis le moins cher sur présentation de 3 devis, émanant exclusivement des sociétés de déménagement référencées par Direction des achats au niveau du Groupe Orange. |
| Prise en charge d'un double loyer | Durant la période de transition où l'ancien logement reste à la charge du salarié, dans la limite de 1 000 € par mois pendant 6 mois sur justificatif d'un double loyer ou en cas d'un loyer en sus de sa résidence principale dont le salarié est propriétaire. |
| Indemnité forfaitaire d'installation | De 3 000 € bruts avec majoration de 1 200 € bruts par enfant à charge. |

Conformément aux règles URSSAF, ces mesures ne s'appliquent que si la mobilité géographique répond aux conditions cumulatives suivantes :

- la mobilité s'effectue en France Métropolitaine ;
- plus de 50 km aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail ;
- ou de plus d'1h30 aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail.

19.4.5. Aides à la prise d'un emploi salarié moins rémunéré

Si le projet de mobilité externe (CDD ou CDI) entraîne une perte de rémunération, pour un temps de travail équivalent, le salarié bénéficie d'une compensation salariale.

Le montant de cette compensation salariale est égal à la différence des montants respectifs de l'ancien et du nouveau salaire de base mensuel, à hauteur de :

- 100% de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération mensuelle pendant les 6 premiers mois à compter de la date de prise du nouveau poste ;
- 75% de cette différence pendant les 6 mois suivants (7^{ème} au 12^{ème} mois).

Cette compensation ne peut excéder 250 € bruts par mois pour un temps de travail équivalent.

Pour effectuer la comparaison :

- l'ancien niveau de rémunération pris en considération correspond, au plus favorable, à la moyenne de salaire de base des 12 derniers mois complets précédant l'entrée dans le congé de mobilité ;
- les sommes sont appréciées en brut avant prélèvement à la source.

Le versement de la compensation salariale s'effectue par des versements forfaitaires mensuels. Une régularisation est effectuée trimestriellement sous réserve que le responsable RH ait reçu, au plus tard à la fin de chaque trimestre, la copie des bulletins de paye correspondants de la part du salarié concerné.

19.4.6. Indemnités de rupture

L'adhésion au congé de mobilité emportant rupture du contrat de travail, le salarié perçoit à l'issue du terme du congé de mobilité les indemnités suivantes :

- une indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement ;
- une indemnité complémentaire brute, dont le montant est fixé en fonction de l'ancienneté du salarié comme suit :

| Ancienneté Groupe calculée à la date d'entrée dans le dispositif | Indemnité complémentaire brute en fonction de l'ancienneté du salarié |
|---|--|
| ≥ 10 ans et < 15 ans | 6 mois de salaire bruts |
| ≥ 15 ans et < 21 ans | 10 mois de salaire bruts |
| ≥ 22 ans et < 29 ans | 14 mois de salaire bruts |
| ≥ 30 ans | 16 mois de salaire bruts |

L'ancienneté est calculée à la date d'entrée dans le dispositif du congé de mobilité.

Le cumul des indemnités conventionnelles ou légale et indemnités complémentaires ne peut pas dépasser 28 mois de salaire bruts.

Chapitre 8 - Partager l'information, communiquer sur l'emploi et les parcours professionnels

Article 20 - Communication auprès des salariés

Le salarié est acteur de son propre parcours professionnel. Il doit pouvoir faire un choix d'orientation en connaissance de cause et en toute autonomie.

Orange s'engage à mettre en place un dispositif de communication en continu répondant aux objectifs suivants :

- informer sur les orientations en matière d'emploi et compétences pour que chaque salarié puisse se projeter professionnellement et faire un choix d'orientation éclairé par l'évolution de l'activité ;
- informer sur les opportunités offertes par l'accord à chaque moment du parcours professionnel pour que chaque salarié puisse connaître et comprendre ses options / connaître les rôles des différents acteurs, les contacts et outils à sa disposition ;
- informer sur les modalités pratiques de mise en œuvre du présent accord ;
- valoriser les parcours au sein d'Orange et donner envie de s'engager dans une dynamique professionnelle réaliste.

Cette communication est accessible, inclusive et orientée salariés : elle prend en compte les catégories d'âges et de métiers ainsi que les besoins et usages des salariés.

Article 21 - Outils et accompagnement des managers et des RH

Les managers accompagnent au quotidien les salariés dans l'évolution de leur parcours professionnel en prenant en compte les enjeux de l'entreprise.

Orange s'engage à leur fournir des outils répondant aux objectifs suivants :

- informer les orientations en matière d'emploi et compétences pour accompagner les salariés dans un choix d'orientation éclairé par l'évolution de l'activité et porter les bons messages ;
- informer sur leur rôle et les opportunités offertes par l'accord à chaque moment du parcours professionnel ;
- informer sur les méthodes d'adaptation de la charge de travail.

La mise en œuvre du présent accord tient compte des différents textes et accords en vigueur sur la charge de travail.

Tout déséquilibre de la charge de travail engage l'entreprise dans la mise en œuvre de moyens suffisants pour se maintenir à une charge de travail en adéquation avec la force au travail disponible. Dans ce cadre, les situations où il y a fusion/regroupement de plusieurs activités auparavant exercées dans plusieurs services ou départements feront l'objet d'une vigilance toute particulière. La compétence n'est pas la seule question à poser dans ce type de contexte. Il faut aussi évoquer la multiplication des activités et leur organisation associées à ces compétences.

En complément de la négociation portant sur la Qualité de Vie et les Conditions de travail qui sera ouverte d'ici à la fin du premier trimestre 2025, Orange s'engage à actualiser ou fournir aux managers et RH les dispositifs permettant d'évaluer et de réguler, à chaque fois que nécessaire, la charge de travail, plus particulièrement sur les métiers à l'équilibre et en décroissance.

Ces dispositifs visent notamment à opérer la bonne synchronisation entre le déploiement des projets liés aux orientations stratégiques des directions métiers d'une part, et la disponibilité des ressources en emplois et compétences d'autre part.

Un accompagnement renforcé à l'adaptation de la charge de travail est proposé au travers d'une formation dédiée.

En tant que soutien des managers, les RH ont accès aux mêmes informations et formations.

Si nécessaire, les moyens complémentaires ou recrutements externes sont priorisés sur ces activités, afin de garantir la bonne adéquation entre charge de travail et force au travail.

Article 22 - Communication auprès des IRP

Les temps forts du calendrier en matière de GEPP et les documents présentés à cet effet sont rappelés ci-dessous.

Un bilan GEPP et un Rapport Annuel Emploi pour l'année N-1 sont présentés conjointement chaque année ainsi que la prospective emploi des années N à N+2. Une vision détaillée par bassin d'emploi est annexée pour le Comité de Groupe France (CGF) et le Comité Social et Économique Central (CSEC). Ces documents sont présentés au Comité de Groupe France (CGF) et au Comité Social et Économique Central (CSEC) en juin de chaque année, et sont ensuite partagés avec les Comités Sociaux et Économiques d'Établissement (CSEE) pour les Unités Économiques et Sociales (UES).

La cartographie détaillée des métiers en décroissance, à l'équilibre et en tension et/ou émergents est mise à jour chaque année pour refléter les évolutions de l'activité et des besoins en compétences.

Les parties rappellent l'existence des Comités à l'Emploi Territoriaux (CET). Ce CET est informé par l'entreprise, une fois par année civile, de l'évolution des métiers et activités territoriales au travers de la présentation du bilan emploi de l'année N-1 et de la prospective emploi compétences au titre des années N à N+2 en déclinaison des documents présentés en CGF et CSEC pour le périmètre géographique du CET.

Le bilan GEPP présente une analyse des indicateurs emploi de l'année précédente avec une vision en Effectif Temps Plein (ETP) qui complète la vision CDI du rapport annuel à l'emploi. La prospective emploi est également faite sur une base d'Effectifs Temps Plein (ETP).

Article 23 - Communication auprès des entreprises sous-traitantes

Dans l'hypothèse où l'application du présent accord adapterait des orientations stratégiques identifiées qui pourraient avoir un effet sur l'emploi des salariés des entreprises sous-traitantes, alors la société comprise dans le champ d'application du présent accord informera les entreprises sous-traitantes par tout moyen.

Chapitre 9 - Dispositions finales

Article 24 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à sa date de signature et arrivera à son terme le 31 décembre 2027, excepté pour le « TPS 2025-2028 » qui perdurera jusqu'au 1^{er} janvier 2029 inclus.

Les différentes dispositions du présent accord sont mises en œuvre progressivement après une phase de communication auprès des différentes parties prenantes : salariés, managers, filière RH.

Le déploiement de l'ensemble des dispositifs est effectif au début du deuxième trimestre 2025.

Fin 2026, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) se rencontreront afin de définir le calendrier prévisionnel de la nouvelle négociation relative à la GEPP.

Article 25 - Non-cumul des dispositifs ayant le même objet ou la même cause

En cas de concours entre les présentes dispositions et celles en vigueur dans les sociétés du Groupe en France, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler, le plus favorable d'entre-deux pouvant seul être mis en œuvre.

Article 26 - Adhésion à l'accord

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

Article 27 - Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est constituée, composée de :

- 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative (OSR) signataire (prioritairement choisis parmi les négociateurs de l'accord) ;
- représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires.

Cette commission est réunie une fois par an sur toute la durée du présent accord. Elle peut, également, être réunie à la demande de la majorité des Organisations Syndicales Représentative (OSR) signataires ou de la Direction.

Elle a pour attribution :

- d'expliciter les dispositions du présent accord en cas de divergence d'interprétation ;
- d'identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre du présent accord et de les instruire ;
- d'examiner les indicateurs de suivi.

Cette réunion a lieu pendant le 2^{ème} semestre civil et a pour objectif de présenter les indicateurs issus de l'accord GEPP, les avancées concernant les engagements pris et faire toute proposition visant, le cas échéant, à mettre en place un plan d'actions sur certains indicateurs en vue de l'atteinte des objectifs qui sont fixés dans l'accord pour l'année N.

Les éléments constitutifs du suivi sont les suivants :

| | |
|---|---|
| Évolution des métiers et des compétences | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan de l'année précédente sur l'emploi (dont les volumes par typologie de métier et la vision par bassin GEPP) → Rapport Annuel Emploi et bilan GEPP ▪ Bilan de l'année précédente sur la formation (dont le nombre de formation et leur typologie) → Bilan de la formation ▪ Gestion prévisionnelle emplois et compétences (dont la réactualisation de la cartographie des métiers) → Prospective GEPP et Orientations de la formation |
| Insertion des jeunes et recrutements | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan de l'année précédente avec le nombre de recrutements externes et d'alternants / stagiaires → Rapport Annuel Emploi |
| Mobilités | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux de mobilité ▪ Nombre de parcours « Orange Perspectives » |
| Dispositifs pour enrichir sa dynamique professionnelle | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de « Respiration » ▪ Nombre de Projets Personnels Accompagnés (PPA) ▪ Nombre d'Essaimage |
| Dispositifs de fin de carrière | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de Temps Partiel Sénior ▪ Nombre de Temps Partiel Aidé ▪ Nombre de Rachats de trimestre |
| Dispositif spécifique pour les métiers en décroissance | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de Congés de Mobilité |

Article 28 - Révision de l'accord

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

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

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

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

Article 29 - Notification de l'accord

La partie la plus diligente des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des OSR à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 30 - Dépôt et publicité de l'accord


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

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.




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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 10 février 2025

La Direction

| |
|--|
| Signé le 10/02/2025 12:24 par Vincent LECERF  Vincent LECERF Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe |
|--|

Les Organisations Syndicales Représentatives

| | | |
|---|--|---|
| Pour la CFDT- F3C : Signé le 10/02/2025 12:30 par David GIRARD  | Pour la CFE-CGC ORANGE : Signé le 10/02/2025 12:27 par Michel POURSOU LIS  | Pour la CGT- FAPT : Signé le 10/02/2025 12:29 par Eric DANGLETERRE  |
|---|--|---|

La signature numérique emporte votre consentement sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille et la mention « lu et approuvé ». La date de signature du document figure sur la signature numérique.

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

Si ce document venait à être signé de manière manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et contenir la mention « lu et approuvé » en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

Réserves CFDT :

Nonobstant sa signature, la CFDT émet les réserves suivantes quant à l'application de l'accord triennal GEPP 2025-2027 du Groupe Orange en France :

- Le dispositif de congé de mobilité ajouter au temps partiel séniors risque de provoquer de nombreux départs. Ces départs pourraient engendrer une charge de travail excessive dans de nombreux services si le travail et son organisation ne sont pas suivis et repensés.
- L'absence des organisations syndicales dans la commission de validation des projets individuels de congés de mobilité est dommageable dans le contrôle de la dimension volontaire des projets et dans le suivi du volume en « temps réel » du nombre de congés de mobilité. La CFDT portera son attention sur ce suivi pour que ce congé de mobilité ne devienne pas un plan de départs volontaires caché pour les salariés sur les métiers en décroissance.
- Il nous apparaît important de souligner que les 1 000 recrutements supplémentaires obtenus lors de la négociation au-delà des 5 000 recrutements annoncés doivent être, au maximum, dédiés aux équipes où les départs seront trop nombreux et donc essentiellement en maison mère, Orange SA.
- Nous serons particulièrement vigilant sur la complétude et le nombre de parcours de reconversion réalisés car c'est un fondement de cet accord pour permettre les évolutions professionnelles.
- Nous déplorons que la stratégie d'emplois du Groupe oriente essentiellement les recrutements en filiales plutôt qu'en maison mère (80% des 5 000 recrutements se feront en filiales).
- La CFDT sera vigilante sur les mobilités internes au Groupe, notamment pour que les mobilités de filiales vers maison-mère puissent se faire avec autant de fluidité et de facilité que de la maison-mère vers les filiales.
- La CFDT souhaite que soit appliquée la DG14 pour l'ensemble des salariés du Groupe en France concernés par une mobilité.
- La CFDT déplore, qu'aucune mesure ne soit prise pour diminuer le nombre d'emplois précaires.
- La CFDT réaffirme la priorité de l'emploi pour les apprentis.
- La CFDT déplore qu'aucune mesure d'accompagnement en TPS ne soit mise en place pour les collègues fonctionnaires (AFO) cadre.

En conclusion, la CFDT sera très vigilante à l'application de l'ensemble des mesures de cet accord, et demande la plus grande transparence sur toute la durée de l'application de l'accord.

Réserves CFE-CGC :

-La signature de la CFE-CGC sur l'accord n'emporte pas, in fine, reconnaissance du pourcentage de représentativité présenté par l'entreprise et attribué à la CFE-CGC Orange, et n'engage en rien notre organisation syndicale au regard de toute procédure pendante ou à venir ; procédure visant entre autres à déterminer le pourcentage exact de représentativité de la CFE-CGC Orange à fins de négociation collective, tel qu'obtenu lors des dernières élections professionnelles, et qui devrait s'apprécier sur le seul résultat des urnes des salariés de droit privé dans la société Orange S.A. (Urne 1 aux dernières élections professionnelles), amenant ainsi à reconnaître à la CFE-CGC Orange un pourcentage bien supérieur aux 44,09 % présentés par la Direction, et faisant ainsi de la CFE-CGC Orange la seule organisation syndicale représentative immédiatement majoritaire pour la signature des accords collectifs; ce qui aurait dû amener selon la CFE-CGC à considérer l'accord signé comme automatiquement valide.

- Le dispositif GEPP mis en place embarque bien Orange S.A. et toutes les filiales à plus de 50%, dont la liste en annexe 1 de l'accord est exhaustive après vérification. Les outils et la mise à disposition de l'accès aux informations et aux opportunités de tous les salariés ne sont pas définis formellement, aussi la CFE-CGC émet- elle une réserve car elle n'a pas la garantie que tous les salariés auront accès à tous les niveaux d'informations et à toutes les opportunités offertes en interne.

- La politique de diminution des effectifs est accentuée et Orange S.A. reste la cible. La Direction prend une garantie supplémentaire avec 1000 embauches qui peuvent être une réponse au besoin de renforcer les effectifs de la maison-mère mais le mouvement est toujours et clairement une évolution vers un affaiblissement du nombre de salariés.

La CFE-CGC sera très attentive au suivi des embauches.

- Le dispositif TPS nécessite un budget important de 1,5 milliards qui doit être provisionné en 2025 pour un financement allant jusqu'à fin 2033. Les autres dispositifs, dont les mobilités et reconversions, vont nécessiter un budget sur un temps long au fur et à mesure des besoins de financement. Le financement de ces dispositifs sera fait par des budgets intégrés aux éléments de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), ce qui peut impacter à la baisse la rémunération des salariés restant en poste. La CFE-CGC veut un suivi régulier de ces budgets et alertera pour tout manquement de la Direction à ses obligations de récompenser correctement les salariés en activité y compris les cadres tuteurs.

- Concernant les conditions de travail, la partie « Améliorer les conditions de travail et la prévention de la pénibilité » n'est pas assez développée. Le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST) joue un rôle important dans le relais et la mise en œuvre des actions de santé publique. Il manque un engagement de la Direction pour la prise en compte des remontées des rapports annuels des médecins du travail et des assistants sociaux, leurs préconisations ne sont pas incluses dans les plans d'action de prévention. Il manque une réaffirmation de la Direction dans son engagement à développer toutes les mesures possibles en termes de prévention primaire, secondaire et tertiaire, de prévention de RPS (Risque Psycho-Sociaux) et de la maîtrise de la charge de travail. La CFE-CGC a obtenu l'ouverture d'une négociation sur ses sujets.

-La CFE-CGC rappelle à l'entreprise qu'elle est tenue d'une obligation légale de sécurité vis-à-vis des salariés, qui se décline notamment à travers les neuf principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du Code du travail. Il importe donc que la négociation aboutisse favorablement, et que l'entreprise donne à la partie « santé » l'importance qui lui revient de droit.

- Les fonctionnaires sont moins bien traités, aussi la CFE-CGC réclame-t-elle l'ouverture rapide de négociation pour les Fonctionnaires pour aborder les points en réserves suivants :

1 - Dispositifs de départ :

Pas de prime de départ à la retraite,

Pas de possibilité de rachat de trimestres avec l'aide de l'entreprise pour les fonctionnaires âgés de 60 à 62 ans (le temps d'entrée dans le TPS vs l'obligation de rachat des trimestres avant 60 ans)

Pas d'accès à tous les dispositifs de départs (seulement TPA / TPS)

Pas de trimestres engrangés si un AFO part en temps de respiration ou obligation d'être poly-pensionné donc de perdre du pouvoir d'achat à la retraite

Pas plus de 4 trimestres de sur-cotisations possibles

Une meilleure rétribution en TPA à 80%

2 - Formations :

Accès aux formations très difficile, le CPF ne peut être pris qu'en vue d'un changement de métier et non pas pour mieux performer dans son métier actuel. Accès très limité aux fonctionnaires en TPS avec des refus systématiques de la direction.

3 - Promotions :

Moins d'égalité des chances pour les promotions avec changement de bandes (toujours soumis à l'intra-bande, 2 promotions pour les fonctionnaires, 1 promotion pour les salariés de droit privé)

Attention à la carrière miroir pour les AFO statut de fonction qui sont détachés en filiale ou dans le groupe

- La CFE-CGC émet une réserve sur le rachat de trimestre, qui n'inclut pas le rachat de points agirc/arrco dans l'accord.

-Pour garantir la consolidation du dernier indice de paie des fonctionnaires, il est nécessaire de prendre comme date de retraite la date de consolidation de cet indice. Ce qui décalerait d'autant la date d'entrée dans le TPS.

- La participation d'Orange au rachat de trimestres doit s'appliquer pour les rachats effectués par les salariés, antérieurs à l'entrée de ce nouveau TPS, quel que soit l'antériorité de ce rachat.

- La revalorisation annuelle de 1% de la rémunération pendant le temps libéré en TPS devra être majorée et liée à une NAO supérieure à 1% due à l'inflation.

-Plusieurs formules de rachats de trimestres sont possible, et la participation de l'entreprise doit s'appliquer quel que soit le choix du salarié.

-Pour raison de service, l'annualisation doit être possible, quitte à décaler de quelques mois l'entrée dans le dispositif TPS.

-Le dispositif TPS de l'accord GEPP devra tenir compte des droits acquis par le personnel au travers de leur comptes pénibilités Orange et C2P

- La classification des métiers est effectuée à partir de critères à la main de la Direction établissant un lien direct avec sa politique de restructuration et de rentabilité liée au marché, suivant des critères qu'elle est seule à maîtriser. Un métier classifié comme étant en décroissance peut être positionné dans cette catégorie à la suite d'un transfert d'activité en sous-traitance ou en off-shore dans le groupe, générant une sous-activité avec des métiers en décroissance et des effectifs à redéployer, aussi la CFE-CGC réclamera-t-elle des négociations sur ces sujets.

- Un métier émergent, prioritaire ou nécessitant de forts recrutements est mis en relation avec l'ambition « lead the future », cette stratégie est liée au marché, à son évolution, elle n'a pas de vision d'avenir pour des projets industriels et ambitieux. La CFE-CGC émet des réserves sur l'absence de projections, de vision politique d'entreprise, à moyen ou long terme ambitieuse, originale, spécifique.

- Les évolutions du référentiel métier doivent faire l'objet d'une présentation notamment en termes de compétences et de niveau de maîtrise attendue pour une bande de rétribution.

- Le maintien des compétences sur des ressources critiques ne doit pas faire l'objet de rétention contraire à l'exécution contractuelle.

- Les conditions de travail ne doivent pas être dégradées et les mesures de contrôles de la charge de travail doivent être renforcées.

- Les perspectives de départs et de recrutements doivent être présentées par anticipation au niveau des établissements et des collectifs impactés dans la diminution de leur force au travail. Présentation nécessaire pour anticiper les futures conditions de travail (Evaluation des RPS / Evolution des collectifs / Pratique des langues)

- Les politiques de MAKE or BUY doivent être présentées de manière intégrée par domaine d'activité avec les métiers impactés au niveau de la commission de suivi.

- La CFE-CGC se réserve le droit d'alerter, de réclamer des négations et d'agir sur ces points tout au long de l'application de l'accord.

Réserves CGT FAPT :

- **Sur le nombre de recrutements et leur répartition :** La clé de répartition prévue privilégierait largement les filiales, au risque de ne pas répondre aux besoins croissants au sein d'Orange SA. Une telle orientation ne saurait se faire au détriment de la santé et des conditions de travail des salariés, déjà fortement dégradées, comme en attestent les rapports des médecins du travail, les expertises menées et les alertes sur les risques psychosociaux (RPS).
- **Sur la notion de mobilité :** Celle-ci ne doit pas être utilisée comme un levier pour inciter, voire contraindre, les salariés à rejoindre prioritairement les filiales avec des conventions moins disantes. Le volontariat doit rester une règle intangible, garantissant aux salariés une réelle liberté de choix quant à leur parcours professionnel.
- **Sur l'accompagnement des salariés en TPS :** la Direction doit mettre en place un dispositif réel et efficace, garantissant une préparation optimale des dossiers. Chaque salarié doit bénéficier d'une évaluation précise et individualisée de sa pension.

Annexes

Annexe 1 - Liste des sociétés

Liste des sociétés auxquelles l'accord s'applique à la date de signature de l'accord.

- Enovacom
- Expertime
- Expertime Groupe
- FT Marine
- Globecast France
- Hexadone
- Nordnet
- Orange Business Services
- Orange Prestations TV
- Orange Cyberdéfense
- Orange Lease
- Orange Store
- Orange SA
- Orange Ventures
- Orange Wallis et Futuna
- Protectline
- Sofrecom
- Soft At Home
- SPM Telecom
- Telefact
- Totem France
- Totem Groupe
- Viaccess
- W-HA

Annexe 2 - Référentiel des métiers défini par l'entreprise

Référentiel communiqué à titre indicatif

DOMAINE ACCOMPAGNEMENT (Code domaine A)

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------|--|
| ABPM | Animation et Processus | ABPM05 | Processus | F00990 | Chargé de Processus/Domaine Métier/Parcours Client |
| ABPM | Animation et Processus | ABPM05 | Processus | F01000 | Responsable de Processus / Parcours Client |
| AMNG | Management | AMNG01 | Assistance Managériale | F00440 | Assistant de Manager |
| AMNG | Management | AMNG02 | Management | F01100 | Manager des Opérations et Transverse |
| AMNG | Management | AMNG02 | Management | F01110 | Manager Stratégie et Performance |
| AMNG | Management | AMNG02 | Management | F01220 | Cadre de Haut Niveau |
| AMNG | Management | AMNG02 | Management | F01330 | Cadre Dirigeant |
| APJM | Management de Projet | APJM03 | Management de Projet | F00130 | Chargé de Projet |
| APJM | Management de Projet | APJM03 | Management de Projet | F00140 | Manager de Projet |
| APJM | Management de Projet | APJM03 | Management de Projet | F01400 | Coach Agile |
| APJM | Management de Projet | APJM03 | Management de Projet | F01420 | Scrum Master |
| APJM | Management de Projet | APJM03 | Management de Projet | F01430 | Product Owner |
| APJM | Management de Projet | APJM04 | Management de Programme | F00150 | Manager de Programme |

DOMAINE CLIENT (Code domaine P)

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|---------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|------------------------------------|
| PCCO | Coordination Client | PCCO01 | Opérations Supply Chain | F00480 | Chargé d'Opération |
| PCCO | Coordination Client | PCCO02 | Prévision des Opérations | F00970 | Prévisionniste/Alloueur |
| PCCO | Coordination Client | PCCO03 | Pilotage Supply Chain | F00470 | Pilote Supply Chain |
| PCMM | Communication | PCMM06 | Création et Production | F00400 | Responsable Création et Production |
| PCMM | Communication | PCMM07 | Evènementiel | F00410 | Expert Evènementiel |
| PCMM | Communication | PCMM08 | Influence | F00390 | Expert Influence |
| PMAR | Marketing | PMAR09 | Customer Data Intelligence | F00210 | Customer Data Intelligence |
| PMAR | Marketing | PMAR10 | Marketing Engagement Client | F00200 | Marketing Engagement Client |
| PMAR | Marketing | PMAR11 | Marketing de l'Offre | F00190 | Marketing Offre |
| PMAR | Marketing | PMAR12 | Marketing Produit et Service | F00180 | Marketing Produit/Service |
| PMAR | Marketing | PMAR13 | Marketing Stratégique | F00170 | Marketing Stratégique |

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|-------------------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------|--|
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR14 | Consulting | F00590 | Consultant |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR15 | Management des Affaires | F00870 | Business Manager - Vendeur Spécialisé |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR15 | Management des Affaires | F00880 | Business Sales Specialist |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR15 | Management des Affaires | F01140 | Assistant Commercial |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR15 | Management des Affaires | F01150 | Manager Facturation Client |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR15 | Management des Affaires | F01440 | Client Executive Manager |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR16 | Solutions Avant-Ventes | F00540 | Ingénieur Avant-Vente |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR16 | Solutions Avant-Ventes | F01320 | Presales Solution Partner |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR17 | Management des Ventes | F00840 | Attaché Commercial Entreprise |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR17 | Management des Ventes | F00850 | Account Manager |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR17 | Management des Ventes | F00860 | Key Account Manager |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR17 | Management des Ventes | F01380 | Business Developer/Ingénieur d'affaires |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR18 | Management du Service Client | F00550 | Responsable Service Client |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR18 | Management du Service Client | F00560 | Technicien Service Client |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR18 | Management du Service Client | F00570 | Soutien Métiers |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR18 | Management du Service Client | F00580 | Responsable Affaire Client |
| PSBR | Vente et Relation Client Entreprise | PSBR18 | Management du Service Client | F00890 | Customer Contract Manager |
| PSCR | Vente et Relation Client | PSCR04 | Conseil Client | F00070 | Conseiller Client |
| PSCR | Vente et Relation Client | PSCR04 | Conseil Client | F01180 | Spécialiste Domaine Client |
| PSCR | Vente et Relation Client | PSCR05 | Animation Commerciale | F01010 | Merchandiser et Chargé de Déploiement Opérationnel |
| PSCR | Vente et Relation Client | PSCR05 | Animation Commerciale | F01300 | Animation Commerciale et Coaching Opérationnel |
| PSCR | Vente et Relation Client | PSCR05 | Animation Commerciale | F01390 | Animation, pilotage des opérations et performance |
| PSCR | Vente et Relation Client | PSCR06 | Back Office | F01350 | Conseiller Client Back Office |

DOMAINE FONCTIONS SUPPORT (code domaine F)

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------------------------|-------------------|--|
| FFMN | Immobilier et Services aux occupants | FFMN09 | Gestion des Actifs Immobiliers | F00750 | Responsable de Portefeuille d'Actifs Immobiliers |
| FFMN | Immobilier et Services aux occupants | FFMN10 | Techniques Immobilières | F01030 | Responsable Technique Immobilier |
| FFMN | Immobilier et Services aux occupants | FFMN11 | Services et Sécurité à l'Occupant | F00800 | Technicien Services aux Occupants et/ou Sécurité |
| FFMN | Immobilier et Services aux occupants | FFMN11 | Services et Sécurité à l'Occupant | F00810 | Responsable Site Services aux Occupants / Sécurité |
| FFMN | Immobilier et Services aux occupants | FFMN11 | Services et Sécurité à l'Occupant | F00820 | Pilote Services aux Occupants et/ou Sécurité |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS01 | Achats | F00340 | Acheteur(se) |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS01 | Achats | F01130 | Expert Achats / Supply Chain |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS02 | Affaires Publiques | F00830 | Responsable Collectivités Locales |

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|-----------------------------------|--------------------|---------------------------------------|-------------------|--|
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS02 | Affaires Publiques | F01200 | Responsable Affaires Publiques |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS03 | Stratégie | F00420 | Analyste en Stratégie de Domaine |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS03 | Stratégie | F00740 | Analyste en Stratégie d'Entreprise |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS04 | Management du Risque | F00220 | Risque Contrôle Compliance |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS04 | Management du Risque | F00230 | Auditeur Enquêteur |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS04 | Management du Risque | F00240 | Prévention, Détection et Contrôles des Opérations |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS05 | Controlling | F00680 | Finance Business Support |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS05 | Controlling | F00690 | Finance Partner |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS05 | Controlling | F00700 | Direction Finance |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS05 | Controlling | F001450 | Finance Business Partner |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS05 | Controlling | F001460 | Finance Analyst Partner |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS06 | Corporate Finance | F00710 | Corporate Finance |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS06 | Corporate Finance | F00720 | Trésorier |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS06 | Corporate Finance | F00730 | Fiscaliste |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS07 | Comptabilité | F00640 | Superviseur Finance |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS07 | Comptabilité | F00650 | Responsable de Process Finance |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS07 | Comptabilité | F00660 | Expert Finance |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS07 | Comptabilité | F00670 | Expert Solutions Finance |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS08 | Gestion Administration | F00630 | Gestionnaire de Domaine |
| FFPS | Finance, Performance et Stratégie | FFPS08 | Gestion Administration | F00910 | Chargé de Gestion Spécialisée |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE17 | Accompagnement RH | F00160 | Préventeur |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE17 | Accompagnement RH | F00250 | Conseiller RH |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE17 | Accompagnement RH | F00260 | Conseiller RH Spécialisé |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE17 | Accompagnement RH | F01190 | Responsable Relations Sociales |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE18 | Politiques RH | F00270 | Expert RH |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE18 | Politiques RH | F00350 | Consultant Développement Professionnel/Recrutement |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE18 | Politiques RH | F00530 | Responsable Emploi & Développement des Compétences |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE19 | Développement des Compétences | F00120 | Learning & Development Manager |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE19 | Développement des Compétences | F01040 | Partenaire Apprentissage Développement Compétences |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE20 | Management RH | F00050 | Responsable RH |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE20 | Management RH | F00060 | Directeur RH |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE21 | Santé | F01270 | Médecin du Travail |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE21 | Santé | F01280 | Infirmier en Santé au Travail |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE21 | Santé | F01290 | Assistant de Service Social du Travail |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE21 | Santé | F01370 | Responsable Conseil et Soutien au travail |
| FHRE | Ressources Humaines | FHRE22 | Représentants Syndicats et Personnels | F01340 | Domaine Relations Sociales |
| FPRC | Protection | FPRC12 | Gestion de l'Information | F01260 | Chargé d'Affaires Legal Documentaire & Patrimonial |
| FPRC | Protection | FPRC13 | Juridique | F00450 | Juriste |

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|-----------------|--------------------|--|-------------------|--|
| FPRC | Protection | FPRC14 | Assurances | F00920 | Responsable Assurances |
| FPRC | Protection | FPRC15 | Management Environnement Energie Qualité | F00980 | Responsable Managemt Environnement Energie Qualité |
| FPRC | Protection | FPRC16 | Compliance | F00490 | Responsable Réglementation |

DOMAINE INNOVATION & TECHNOLOGIE (code domaine D)

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|--|--------------------|---------------------------------------|-------------------|--|
| DDAT | Données | DDAT10 | Data Analyse | F00100 | Data Analyst |
| DDAT | Données | DDAT10 | Data Analyse | F01050 | Chargé d'Analyse de Données |
| DDAT | Données | DDAT11 | Data Science | F00110 | Data Scientist |
| DDAT | Données | DDAT12 | Data Engineering | F01410 | Data Engineer |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO12 | Déploiement de Réseau | F00010 | Chargé d'Affaires |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO12 | Déploiement de Réseau | F00430 | Ingénieuriste Déploiement Réseau |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO12 | Déploiement de Réseau | F00620 | Négociateur Réseau |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO13 | Intervention | F00040 | Technicien d'Intervention |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO13 | Intervention | F01080 | Spécialiste Solutions |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO13 | Intervention | F01230 | Expert Solutions |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO13 | Intervention | F01250 | Conseiller Support Technique |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO13 | Intervention | F01360 | Agent de service |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO14 | Contrôle Qualité | F01120 | Contrôleur Qualité Sécurité Environnement |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO14 | Contrôle Qualité | F01170 | Pilote Qualité de Service |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO15 | Back Office Technique | F00770 | Gestionnaire Ressources Client Réseau Infrastruct. |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO15 | Back Office Technique | F00930 | Gestionnaire d'Activité Client et Réseau |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO15 | Back Office Technique | F00940 | Pilote d'Activité Client et Réseau |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO15 | Back Office Technique | F00950 | Pilote Responsable Opérations Client et Réseau |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO15 | Back Office Technique | F01090 | Pilote Responsable de Service |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO16 | Exploitation et Maintenance | F00500 | Gestionnaire Technique de l'Exploitation |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO16 | Exploitation et Maintenance | F00510 | Administrateur Technique de l'Exploitation |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO16 | Exploitation et Maintenance | F00520 | Expert en Ingénierie |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO16 | Exploitation et Maintenance | F01210 | Pilote Incident |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO17 | Pilotage Fournisseurs | F01060 | Contract Manager - Pilote Fournisseur |
| DDEO | Déploiement et Exploitation | DDEO17 | Pilotage Fournisseurs | F01070 | Partner Manager - Responsable Fournisseur |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC01 | Ingénierie Réseau | F00360 | Ingénieuriste Réseaux ou Infrastructures |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC01 | Ingénierie Réseau | F00760 | Concepteur Analyste Réseau |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC02 | Architecture Infrastructure ou Réseau | F00370 | Architecte Réseaux ou Infrastructures |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC03 | Architecture SI et Services | F00380 | Architecte SI et Services |

| Code Famille | Libellé Famille | Code Métier Groupe | Libellé Métier Groupe | Code Métier Local | Libellé Métier Local |
|--------------|--|--------------------|-----------------------------------|-------------------|---|
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC04 | Business Analyse IT | F01240 | Business Analyst IT |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC05 | Conception Production Logiciel | F00080 | Spécialiste Logiciel |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC05 | Conception Production Logiciel | F00090 | Ingénieur Logiciel |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC06 | Expertise en Technologie ITN | F00780 | Spécialiste en Technologie ITN |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC06 | Expertise en Technologie ITN | F01310 | Chargé de Technologie ITN |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC07 | Intégration | F00020 | Intégrateur de Solution |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC07 | Intégration | F00030 | Intégrateur Testeur |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC08 | Administration IT | F00610 | Correspondant Outils et Services Numériques |
| DITC | Technologies de l'information et de la communication | DITC09 | Management des Logiciels | F00600 | Software Asset Manager |
| DRED | Recherche et Design | DRED24 | UX / UI Design | F01020 | Expérience Utilisateur, Design et Usages |
| DRED | Recherche et Design | DRED25 | Recherche | F00790 | Chercheur |
| DRED | Recherche et Design | DRED25 | Recherche | F01160 | Ingénieur de Brevet |
| DSCR | Sécurité | DSCR18 | Gouvernance Sécurité | F00280 | Gouvernance Sécurité |
| DSCR | Sécurité | DSCR19 | Innovation et Conception Sécurité | F00290 | Innovation et Conception Sécurité |
| DSCR | Sécurité | DSCR20 | Analyse et Audit Sécurité | F00300 | Analyse et Audit Sécurité |
| DSCR | Sécurité | DSCR21 | Conseil Sécurité | F00310 | Conseil Sécurité |
| DSCR | Sécurité | DSCR22 | Administration Sécurité | F00320 | Administration Sécurité |
| DSCR | Sécurité | DSCR23 | Opération Sécurité Client | F00330 | Opération Sécurité Client |

Annexe 3 - Cartographie des métiers à la date de signature de l'accord

Référentiel communiqué à titre indicatif

DOMAINE ACCOMPAGNEMENT

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|------------------------|-------------------------|-------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|
| Animation et Processus | Processus | F00990 | Chargé de Processus/Domaine Métier/Parcours Client | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Animation et Processus | Processus | F01000 | Responsable de Processus / Parcours Client | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Management | Assistance Managériale | F00440 | Assistant de Manager | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Management | Management | F01220 | Cadre de Haut Niveau | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Management | Management | F01330 | Cadre Dirigeant | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Management | Management | F01100 | Manager des Opérations et Transverse | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Management | Management | F01110 | Manager Stratégie et Performance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Management de Projet | Management de Programme | F00150 | Manager de Programme | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance* | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents |
| Management de Projet | Management de Projet | F00130 | Chargé de Projet | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance* | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents |
| Management de Projet | Management de Projet | F01400 | Coach Agile | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|----------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|
| Management de Projet | Management de Projet | F00140 | Manager de Projet | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance* | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents | En décroissance | En tension / Emergents |
| Management de Projet | Management de Projet | F01430 | Product Owner | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents |
| Management de Projet | Management de Projet | F01420 | Scrum Master | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents |

* sauf les managers de projet dont l'activité principale contribue a une prestation commercialisée auprès des clients « Orange Business »

DOMAINE CLIENT

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|---------------------|--------------------------|-------------------|------------------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Communication | Création et Production | F00400 | Responsable Création et Production | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Communication | Evènementiel | F00410 | Expert Evènementiel | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Communication | Influence | F00390 | Expert Influence | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Coordination Client | Opérations Supply Chain | F00480 | Chargé d'Opération | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Coordination Client | Pilotage Supply Chain | F00470 | Pilote Supply Chain | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Coordination Client | Prévision des Opérations | F00970 | Prévisionniste/Alloueur | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-------------------------------------|------------------------------|-------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|
| Marketing | Customer Data Intelligence | F00210 | Customer Data Intelligence | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Marketing | Marketing de l'Offre | F00190 | Marketing Offre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Marketing | Marketing Engagement Client | F00200 | Marketing Engagement Client | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Marketing | Marketing Produit et Service | F00180 | Marketing Produit/Service | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Marketing | Marketing Stratégique | F00170 | Marketing Stratégique | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client | Animation Commerciale | F01300 | Animation Commerciale et Coaching Opérationnel | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client | Animation Commerciale | F01390 | Animation, pilotage des opérations et performance | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client | Animation Commerciale | F01010 | Merchandiser et Chargé de Déploiement Opérationnel | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client | Back Office | F01350 | Conseiller Client Back Office | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client | Conseil Client | F00070 | Conseiller Client | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client | Conseil Client | F01180 | Spécialiste Domaine Client | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Consulting | F00590 | Consultant | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Affaires | F01140 | Assistant Commercial | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-------------------------------------|------------------------------|-------------------|---|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Affaires | F00870 | Business Manager - Vendeur Spécialisé | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Affaires | F00880 | Business Sales Specialist | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Affaires | F01440 | Client Executive Manager | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Affaires | F01150 | Manager Facturation Client | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Ventes | F00850 | Account Manager | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Ventes | F00840 | Attaché Commercial Entreprise | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Ventes | F01380 | Business Developer/Ingénieur d'affaires | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management des Ventes | F00860 | Key Account Manager | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management du Service Client | F00890 | Customer Contract Manager | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management du Service Client | F00580 | Responsable Affaire Client | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management du Service Client | F00550 | Responsable Service Client | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management du Service Client | F00570 | Soutien Métiers | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Management du Service Client | F00560 | Technicien Service Client | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Vente et Relation Client Entreprise | Solutions Avant-Ventes | F00540 | Ingénieur Avant-Vente | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Vente et Relation Client Entreprise | Solutions Avant-Ventes | F01320 | Presales Solution Partner | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

*Orange Wholesale France, Orange Wholesale International et Wholesale LOB

DOMAINE FONCTIONS SUPPORT

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Finance, Performance et Stratégie | Achats | F00340 | Acheteur(se) | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Achats | F01130 | Expert Achats / Supply Chain | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Affaires Publiques | F01200 | Responsable Affaires Publiques | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Affaires Publiques | F00830 | Responsable Collectivités Locales | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Comptabilité | F00660 | Expert Finance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Comptabilité | F00670 | Expert Solutions Finance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Comptabilité | F00650 | Responsable de Process Finance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------|---|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Finance, Performance et Stratégie | Comptabilité | F00640 | Superviseur Finance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Controlling | F00700 | Direction Finance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Controlling | F00680 | Finance Business Support | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Controlling | F00690 | Finance Partner | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Controlling | F01450 | Finance Business Partner | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Controlling | F01460 | Finance Analyst Partner | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Corporate Finance | F00710 | Corporate Finance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Corporate Finance | F00730 | Fiscaliste | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Corporate Finance | F00720 | Trésorier | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Gestion Administration | F00910 | Chargé de Gestion Spécialisée | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Gestion Administration | F00630 | Gestionnaire de Domaine | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Management du Risque | F00230 | Auditeur Enquêteur | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Management du Risque | F00240 | Prévention, Détection et Contrôles des Opérations | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|--------------------------------------|--|-------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Finance, Performance et Stratégie | Management du Risque | F00220 | Risque Contrôle Compliance | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Stratégie | F00420 | Analyste en Stratégie de Domaine | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Finance, Performance et Stratégie | Stratégie | F00740 | Analyste en Stratégie d'Entreprise | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Immobilier et Services aux occupants | Gestion des Actifs Immobiliers | F00750 | Responsable de Portefeuille d'Actifs Immobiliers | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Immobilier et Services aux occupants | Services et Sécurité à l'Occupant | F00820 | Pilote Services aux Occupants et/ou Sécurité | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Immobilier et Services aux occupants | Services et Sécurité à l'Occupant | F00810 | Responsable Site Services aux Occupants / Sécurité | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Immobilier et Services aux occupants | Services et Sécurité à l'Occupant | F00800 | Technicien Services aux Occupants et/ou Sécurité | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Immobilier et Services aux occupants | Techniques Immobilières | F01030 | Responsable Technique Immobilier | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Protection | Assurances | F00920 | Responsable Assurances | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Protection | Compliance | F00490 | Responsable Réglementation | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Protection | Gestion de l'Information | F01260 | Chargé d'Affaires Legal Documentaire & Patrimonial | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Protection | Juridique | F00450 | Juriste | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Protection | Management Environnement Energie Qualité | F00980 | Responsable Managemt Environnement Energie Qualité | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|---------------------|---------------------------------------|-------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Ressources Humaines | Accompagnement RH | F00250 | Conseiller RH | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Accompagnement RH | F00260 | Conseiller RH Spécialisé | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Accompagnement RH | F00160 | Préventeur | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Accompagnement RH | F01190 | Responsable Relations Sociales | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Développement des Compétences | F00120 | Learning & Development Manager | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Développement des Compétences | F01040 | Partenaire Apprentissage Développement Compétences | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Management RH | F00060 | Directeur RH | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Management RH | F00050 | Responsable RH | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Politiques RH | F00350 | Consultant Développement Professionnel/Recrutement | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Politiques RH | F00270 | Expert RH | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Politiques RH | F00530 | Responsable Emploi & Développement des Compétences | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Représentants Syndicats et Personnels | F01340 | Domaine Relations Sociales | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre | En décroissance | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Santé | F01290 | Assistant de Service Social du Travail | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|---------------------|-----------------------|-------------------|---|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Ressources Humaines | Santé | F01280 | Infirmier en Santé au Travail | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Santé | F01270 | Médecin du Travail | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Ressources Humaines | Santé | F01370 | Responsable Conseil et Soutien au travail | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

DOMAINE INNOVATION & TECHNOLOGIE

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Déploiement et Exploitation | Back Office Technique | F00930 | Gestionnaire d'Activité Client et Réseau | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Back Office Technique | F00770 | Gestionnaire Ressources Client Réseau Infrastruct. | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Back Office Technique | F00940 | Pilote d'Activité Client et Réseau | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Back Office Technique | F01090 | Pilote Responsable de Service | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Back Office Technique | F00950 | Pilote Responsable Opérations Client et Réseau | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Contrôle Qualité | F01120 | Contrôleur Qualité Sécurité Environnement | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Contrôle Qualité | F01170 | Pilote Qualité de Service | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|--|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Déploiement et Exploitation | Déploiement de Réseau | F00010 | Chargé d'Affaires | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Déploiement de Réseau | F00430 | Ingénieuriste Déploiement Réseau | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Déploiement de Réseau | F00620 | Négociateur Réseau | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Exploitation et Maintenance | F00510 | Administrateur Technique de l'Exploitation | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Exploitation et Maintenance | F00520 | Expert en Ingénierie | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Exploitation et Maintenance | F00500 | Gestionnaire Technique de l'Exploitation | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Exploitation et Maintenance | F01210 | Pilote Incident | En décroissance | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En décroissance* | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Intervention | F01360 | Agent de service | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Intervention | F01250 | Conseiller Support Technique | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Intervention | F01230 | Expert Solutions | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Intervention | F01080 | Spécialiste Solutions | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Intervention | F00040 | Technicien d'Intervention | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Déploiement et Exploitation | Pilotage Fournisseurs | F01060 | Contract Manager - Pilote Fournisseur | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------|---|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------|
| Déploiement et Exploitation | Pilotage Fournisseurs | F01070 | Partner Manager - Responsable Fournisseur | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Données | Data Analyse | F01050 | Chargé d'Analyse de Données | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Données | Data Analyse | F00100 | Data Analyst | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Données | Data ingénierie | F01410 | Data Engineer | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Données | Data Science | F00110 | Data Scientist | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Recherche et Design | Recherche | F00790 | Chercheur | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Recherche et Design | Recherche | F01160 | Ingénieur de Brevet | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Recherche et Design | UX / UI Design | F01020 | Expérience Utilisateur, Design et Usages | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Sécurité | Administration Sécurité | F00320 | Administration Sécurité | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Sécurité | Analyse et Audit Sécurité | F00300 | Analyse et Audit Sécurité | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Sécurité | Conseil Sécurité | F00310 | Conseil Sécurité | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Sécurité | Gouvernance Sécurité | F00280 | Gouvernance Sécurité | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Sécurité | Innovation et Conception Sécurité | F00290 | Innovation et Conception Sécurité | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|--|---------------------------------------|-------------------|---|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------|
| Sécurité | Opération Sécurité Client | F00330 | Opération Sécurité Client | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Technologies de l'information et de la communication | Administration IT | F00610 | Correspondant Outils et Services Numériques | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Technologies de l'information et de la communication | Architecture Infrastructure ou Réseau | F00370 | Architecte Réseaux ou Infrastructures | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Technologies de l'information et de la communication | Architecture SI et Services | F00380 | Architecte SI et Services | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Technologies de l'information et de la communication | Business Analyse IT | F01240 | Business Analyst IT | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Technologies de l'information et de la communication | Conception Production Logiciel | F00090 | Ingénieur Logiciel | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents |
| Technologies de l'information et de la communication | Conception Production Logiciel | F00080 | Spécialiste Logiciel | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | En tension / Emergents |
| Technologies de l'information et de la communication | Expertise en Technologie ITN | F01310 | Chargé de Technologie ITN | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Technologies de l'information et de la communication | Expertise en Technologie ITN | F00780 | Spécialiste en Technologie ITN | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Technologies de l'information et de la communication | Ingénierie Réseau | F00760 | Concepteur Analyste Réseau | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Technologies de l'information et de la communication | Ingénierie Réseau | F00360 | Ingénieur Réseaux ou Infrastructures | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |
| Technologies de l'information et de la communication | Intégration | F00020 | Intégrateur de Solution | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents | En tension / Emergents |
| Technologies de l'information et de la communication | Intégration | F00030 | Intégrateur Testeur | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |

| LIBELLE FAMILLE | LIBELLE METIER GROUPE | CODE METIER LOCAL | LIBELLE METIER LOCAL | Orange France (Orange SA) | Orange France (Filiales) | Orange Business (Orange SA) | Orange Business (Filiales) | Orange Innovation (Orange SA) | Orange Innovation (Filiales) | Orange Wholesale (Orange SA) | Orange Wholesale (Filiales) | Corporate (Orange SA) | Corporate (Filiales) |
|--|--------------------------|-------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Technologies de l'information et de la communication | Management des Logiciels | F00600 | Software Asset Manager | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre | A l'équilibre | En tension / Emergents | A l'équilibre | A l'équilibre |

*Orange Wholesale France, Orange Wholesale International et Wholesale LOB

Annexe 4 - Rappel des dispositifs accessibles selon les typologies de métier et les catégories d'âge

| Dispositifs | Catégorie d'âge | Ancienneté | Statut | Typologie de métier | Accompagnement spécifique métiers en décroissance |
|---|----------------------------------|------------|-------------------------|---------------------|---|
| Formation | Tous | Tous | Tous | Tous | - |
| Mobilité | Tous | Tous | Tous | Tous | Oui |
| Tutorat | Tous | Tous | Tous | Tous | - |
| Participation à un projet d'entreprise | Tous | Tous | Tous | Tous | - |
| Journées découvertes | Tous | Tous | Tous | Tous | - |
| Temps Partiel Aidé (TPA) proches aidants | Tous | Tous | Tous | Tous | - |
| Reskilling : Orange Perspectives | Tous | 5 ans | Tous | Tous | Oui |
| Projet Personnel Accompagné (PPA) | Tous | 5 ans | Tous | Tous | - |
| Essaimage | Tous | 5 ans | Tous | Tous | - |
| Respiration | Tous | 10 ans | Tous | Tous | - |
| Congé de mobilité | Tous | 10 ans | Salariés de droit privé | En décroissance | Oui |
| Programme de développement et de transmission | Milieu de carrière (50 ans et +) | Tous | Tous | Tous | - |
| Rachat de trimestres | Fin de carrière | Tous | Tous | Tous | - |
| Temps Partiel Aidé (TPA) | Fin de carrière | Tous | Tous | Tous | - |
| Temps Partiel Seniors (TPS) | Fin de carrière | 15 ans | Tous | Tous | - |

« Temps Partiel Sénior 2025-2028 »

Années de retraite de 2026 à fin 2033 (années de naissance jusqu'en 1969 ou après si droit à retraite anticipée carrière longue, service actif...)

Dispositifs ouverts au mécénat de compétences

| Année d'entrée dans le dispositif | Durée dans le dispositif (sans surcote) | Période d'adhésion au dispositif | Temps de travail à 50% | Temps libéré | Rémunération | Complément cotisation retraite |
|-----------------------------------|---|-------------------------------------|------------------------|--------------|---|--------------------------------|
| 2025** | 18 à 60 mois* | 01/01/2025 au 01/01/2026 | 12 mois* | 48 mois* | Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65% | Sur une base 100% |
| 2026 | 60 mois | 01/02/2026 au 01/01/2027 | 12 mois | 48 mois | | |
| 2027 | 60 mois | 01/02/2027 au 01/01/2028 | | | | |
| 2028 | 60 mois | Entrée possible jusqu'au 01/01/2029 | | | | |

salaires mini. garantis au titre de la rémunération : non cadres = 2 135 €*** et cadres = 2 975 €*** bruts / mois

Fin du TPS au plus tard à la date d'atteinte du taux plein (sans surcote)
Possibilité de participation d'Orange aux rachats de trimestres si taux plein non atteint
A compter du S2 2025, signature 3 mois au moins avant l'entrée en TPS

+ clause en cas de survenance d'une réforme des retraites

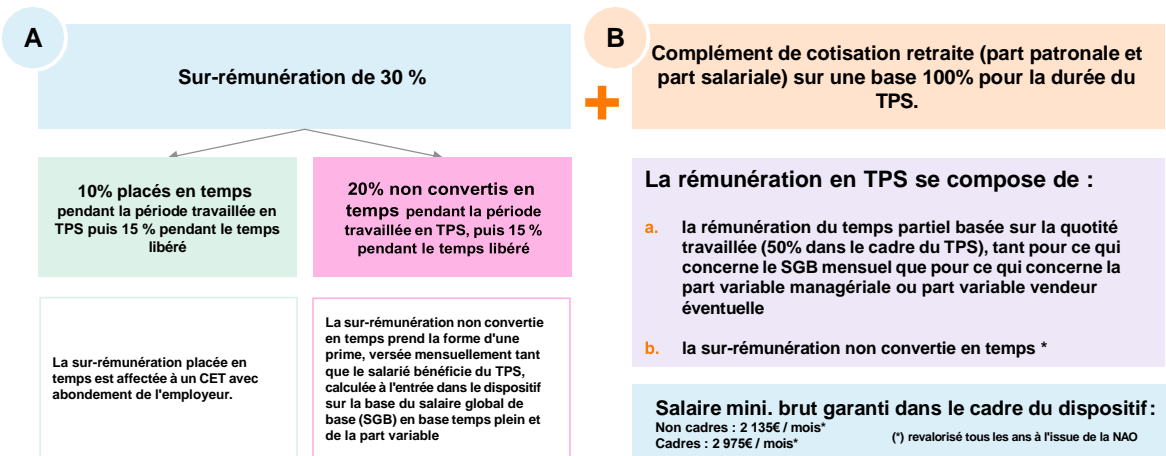
(*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata

(**) les salariés qui remplissent les conditions en décembre 2025 pourront entrer dans le dispositif 2025 en date du 1^{er} janvier 2026

(***) revalorisé tous les ans à l'issue de la NAO

Le « TPS 2025-2028 », un temps partiel 50% accompagné par l'entreprise

Mise en œuvre



(*) revalorisation à la date anniversaire de l'entrée en TPS de 1%

1 Interne Orange

Orange Restricted

Annexe 6 - Repères Syntec / CCNT

Repères communiqués à titre indicatif

Illustration pouvant être utilisée pour les carrières miroirs des fonctionnaires :

| SYNTEC (filiales technique et conseil) | | CCNT | Grades | |
|--|--|-------------------------------|-----------|--------------------|
| cad.3.3 | | directeur, ingénieur senior 2 | G | IV.5/IV.6 |
| cad.3.3 | | ingénieur senior 2 | F | IV.3/IV.4 |
| cad.3.2 | | ingénieur senior 1 | | |
| cad.3.1 | | ingénieur principal 2 | | |
| cad.2.3 | | ingénieur principal 1 | E | IV.1/IV.2 |
| cad.2.2 | | ingénieur d'étude 2 | | |
| cad.2.1 | | ingénieur d'étude 1 | | |
| cad.1.2 | | ing./cadre recrut. externe | DB | III.2/III.3 |
| cad.1.1 | | ing./cadre recrut. externe | | |
| nc 3.3 | | tech.Sup.3-ch.d'étude 3 | D | II.3 |
| 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 | II.1/II.2 |
| nc 2.2 | | technicien 2 | | |
| nc 2.1 | | technicien 1 | | |
| nc 1.4 | | agent tech.5-4 /opérat.5-4 | B | I.2/I.3 |
| nc 1.3 | | agent tech.3-2 /opérat.3-2 | A | I.1 |

Annexe 7 - Repères CCNT/BETIC-CCN Commerce et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Repères communiqués à titre indicatif

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

REPERES CCNT-BETIC

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

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

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

Annexe 8 - Synthèse des engagements pris par l'entreprise en matière d'emploi et de développement des compétences

| | 2025-2027 (3 ans) |
|---|--|
| Objectif de recrutements externes <i>(indépendamment du nombre d'entrées dans le dispositif TPS)</i> | 6 000 CDI |
| Objectif d'accueil d'alternants <i>(à minima à 5% de l'effectif global CDI du Groupe en France au 31 décembre de l'année considérée)</i> | 2 600 par an à chaque fin d'année civile, indépendamment de la baisse des aides publiques |
| Prime pour les tuteurs non-cadres | 450 € par année de contrat |
| Objectifs de taux d'accès à la formation pour les salariés d'Orange | minimum 95% |
| Mobilité interne à l'initiative du salarié : prime d'accompagnement | de 4 000 à 10 000 € |
| Objectif de parcours internes de reconversion professionnelle « Orange Perspectives » à l'initiative du salarié : nombre de salariés pouvant être formés sous conditions de candidatures et de postes disponibles | minimum 1 800 parcours budget prévisionnel = 30 millions d'€ <i>vers les métiers à l'équilibre ou en tension et/ou émergents</i> |
| Parcours interne de reconversion professionnelle « Orange Perspectives » à l'initiative du salarié : prime d'accompagnement | de 8 000 à 15 000 € bruts |
| Volume de « Respiration » à mi carrière proposés (en complément du PPA, et de l'Essaimage) | jusqu'à 750 |
| Parcours externes de reconversion professionnelle à l'initiative du salarié (congé de mobilité : CDI, CDD, formation, création d'entreprise) : toutes indemnités confondues | de 8,5 à 28 mois de salaire + aides éventuelles <i>pour les métiers en décroissance selon l'ancienneté et le projet professionnel</i> |

Annexe 9 - Synthèse des engagements pris par l'entreprise en matière de prospective

| | 2025-2027 (3 ans) |
|---|--|
| Prospective GEPP pour 3 ans | Communication tous les ans dans le cadre de la prospective GEPP |
| Typologie de métiers en lien avec l'évolution de l'activité et des besoins en ressources (métiers en équilibre, en tension/ émergents, en décroissance) | |
| Analyse de l'évolution de l'activité par typologie de métiers | |
| Cartographie de la répartition des emplois par bassin GEPP | |
| Orientations formation en lien avec la GEPP | |
| Inclusion durable dans l'emploi | Accompagnement RH renforcé des salariés effectuant des activités simples ¹³ |
| Comité Emploi Territorial (CET) | Maintien |

¹³ Un suivi sera réalisé auprès des membres du Comex représentant les divisions du Groupe Orange en France

Annexe 10 - Liste des indicateurs pour le suivi de l'accord

| Thématiques | Indicateurs | Bilan social | Rapport Annuel Emploi | Bilan & Prospective GEPP | Bilan formation | Suivi de l'accord |
|--------------------------------------|--|--------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|-------------------|
| | Effectif actif en CDI au 31/12 de l'année N-1 : | | | | | |
| Évolution des métiers et compétences | - Répartition par tranche d'âge et genre | 115 et 116 | | | | |
| | - Pyramide des âges et genre | | X | | | |
| | - Moyenne d'âge | | X | | | |
| | - Répartition par tranche d'ancienneté | 117 | | | | |
| Évolution des métiers et compétences | Nombre de départs par motif des salariés | 141 à 149 | | | | |
| Évolution des métiers et compétences | Nombre de salariés formés par tranche d'âge et par genre | 513a | | | | |
| Évolution des métiers et compétences | Taux d'accès à la formation des salariés : | | | | | X |
| | - par tranche d'âge | | | | X | |
| | - par domaine et famille métier | | | | X | |
| | - par genre | | | | X | |
| Évolution des métiers et compétences | Nombre d'heures moyen de formation par tranche d'âge et par genre | 514 | | | | |
| Évolution des métiers et compétences | % de formation par axe thématique | | | | X | |
| Évolution des métiers et compétences | % de dépenses de formation par rapport à la masse salariale | 511 | | | | |
| Évolution des métiers et compétences | Nombre de salariés ayant participé à la formation à la préparation à la retraite | | | | X | |
| Insertion des jeunes et recrutements | Nombre et pourcentage d'alternants répartis | | | | | X |
| | - par contrat | 531 | | | | |
| | - par genre | | X | | | |
| | - par Bassin d'Emploi Territorial (BET) | | X | | | |
| Insertion des jeunes et recrutements | Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation | | | | | |
| | - par domaine et famille métier | 531bis | | | | |
| | - par niveau de formation | | X | | | |
| Insertion des jeunes et recrutements | % d'ex alternants dans les recrutements externes | | X | | | |
| Insertion des jeunes et recrutements | Nombre de tuteurs d'alternants | | X | | | |
| Insertion des jeunes et recrutements | Nombre de tuteurs formés sur l'année | | | | X | |
| Insertion des jeunes et recrutements | Nombre de recrutements externes CDI | | | | | X |
| | - par tranche d'âge | 131bis | | | | |
| | - par domaine et famille métier | | X | | | |
| | - par Bassin d'Emploi Territorial (BET) | | X | | | |
| | - répartition entre Orange SA et filiales | | X | | | |
| Mobilités | Taux de mobilité | | X | | | |
| Mobilités | Nombre de salariés ayant suivi un parcours de reconversion professionnelle « Orange Perspectives » | | | X | | X |
| Mobilités | Nombre de bénéficiaires et montant moyen | | | | | |
| | - de la prime d'accompagnement à la mobilité | | | | | X |
| | - de la prime de reconversion « Orange Perspectives » | | | | | X |

| Thématiques | Indicateurs | Bilan social | Rapport Annuel Emploi | Bilan & Prospective GEPP | Bilan formation | Suivi de l'accord |
|--|---|--------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|-------------------|
| Dispositifs pour enrichir sa dynamique professionnelle | Nombre de « Respiration » : | | | | | |
| | - par type (action humanitaire ou sociale, Start-Up/PME, enseignement ou mission en écoles / universités) | | | | | X |
| | - par catégorie socio-professionnelle | | | | | X |
| Dispositifs pour enrichir sa dynamique professionnelle | Durée moyenne de « Respiration » | | | | | X |
| Dispositifs pour enrichir sa dynamique professionnelle | Nombre de Projet Personnel Accompagné (PPA) par catégorie socio-professionnelle | | | | | X |
| Dispositifs pour enrichir sa dynamique professionnelle | Nombre d'Essaimage par catégorie socio-professionnelle | | | | | X |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de départs à la retraite : | | | | | |
| | - faisant suite à un TPS ou hors TPS | | X | | | |
| | - par genre | | X | | | |
| | - répartition entre Orange SA et filiales | | CGF + OSA | | | |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de salariés en TPS au 31/12 de l'année N-1 : | | | | | |
| | - entre TPS 2022 et TPS 2025-2028 | | X | | | |
| | - par genre | | X | | | |
| | - par catégorie socio-professionnelle | | X | | | |
| | - par domaine et famille métier | | X | | | |
| | - répartition entre Orange SA et filiales | | CGF + OSA | | | |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de salariés entrés en TPS dans l'année N-1 : | | | | | |
| | - par genre | | | | | X |
| | - par catégorie socio-professionnelle | | | | | X |
| | - par domaine et famille métier | | | | | X |
| | - répartition entre Orange SA et filiales | | | | | X |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de TPS en mécénat de compétences | | X | | | |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de salariés en TPA au 31/12 de l'année N-1 : | | | | | |
| | - par genre | | X | | | |
| | - par catégorie socio-professionnelle | | X | | | |
| | - répartition entre Orange SA et filiales | | CGF + OSA | | | |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de salariés entrés en TPA dans l'année N-1 : | | | | | |
| | - par genre | | | | | X |
| | - par catégorie socio-professionnelle | | | | | X |
| | - répartition entre Orange SA et filiales | | | | | X |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de TPA proche aidant | | X | | | |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre de salariés ayant racheté des trimestres | | | | | X |
| Dispositifs de fin de carrière | Nombre moyen de trimestres racheté par salarié | | | | | X |

| Thématiques | Indicateurs | Bilan social | Rapport Annuel Emploi | Bilan & Prospective GEPP | Bilan formation | Suivi de l'accord |
|--|---------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------------------|-----------------|-------------------|
| Dispositif spécifique pour les métiers en décroissance | Nombre de Congés de Mobilité | | | | | |
| | - par catégorie socio-professionnelle | | | X | | |
| | - par domaine et famille métier | | | X | | |

CGF = Comité Groupe France

OSA = Orange SA

X = Engagements de l'Annexe 8 - Synthèse des engagements pris par l'entreprise en matière d'emploi et de développement des compétences

Annexe 11 - Liste des bassins d'emploi territoriaux (BET) et bassins d'emploi GEPP

Liste des bassins communiquée à titre indicatif

| Bassin d'Emploi Territorial (BET) | Bassin d'Emploi GEPP |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| GRAND NORD EST | ALSACE |
| | ARTOIS HAINAUT |
| | BOURGOGNE |
| | CHAMPAGNE ARDENNES |
| | FRANCHE COMTE |
| | LILLE METROPOLE |
| | LORRAINE NORD |
| | LORRAINE SUD |
| | OPALE |
| | PICARDIE |
| GRAND OUEST | BASSE NORMANDIE |
| | COTES D'ARMOR |
| | CVL Est |
| | CVL Ouest |
| | HAUTE NORMANDIE |
| | ILLE ET VILAINE |
| | MAINE ANJOU |
| | OUEST BRETAGNE |
| PAYS DE LA LOIRE SUD | |
| GRAND SUD EST | ALPES VAUCLUSE |
| | ALPES MARITIMES |
| | AUVERGNE NORD CLERMONT FERRAND |
| | BOUCHES DU RHONE |
| | CORSE |
| | DROME ARDECHE |
| | ISERE |
| | LOIRE et AUVERGNE SUD |
| | PAYS DE SAVOIE |
| | RHONE AIN |
| VAR | |
| GRAND SUD OUEST | ARC MEDITERRANEEN OCCIDENTAL |
| | CHARENTES |
| | DORDOGNE LOT ET GARONNE |
| | GARD LOZERE MONTPELLIER |
| | GIRONDE |
| | LIMOUSIN |
| | OCCITAN |
| | POITOU |
| | PYRENEES GASCOGNE GD TOULOUSE |
| SUD AQUITAINE | |
| ILE DE FRANCE | ESSONNE |
| | PARIS 1ERE COURONNE |
| | SEINE ET MARNE |
| | VAL D'OISE |
| | YVELINES |

| Bassin d'Emploi Territorial (BET) | Bassin d'Emploi GEPP |
|--|-----------------------------|
| AUTRES | WALLIS ET FUTUNA |
| CARAIBES | GUADELOUPE |
| | GUYANE |
| | MARTINIQUE |
| | ST PIERRE ET MIQUELON |
| REUNION | MAYOTTE |
| | REUNION NORD |
| | REUNION SUD |