

Accord intergénérationnel

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives

- pour la CFDT-F3C M ou ~~Mme~~ *Vissse Christophe* dûment mandaté(e)
- pour la CFE-CGC M ou ~~Mme~~ *Patrice Seurin* dûment mandaté(e)
- pour la CGT-FAPT M ou ~~Mme~~ *Philippe MAURER* dûment mandaté(e)
- pour FO-COM ~~M ou Mme~~ *Béatrice Cléj* dûment mandaté(e)
- pour SUD-PTT M ou Mme dûment mandaté(e)

d'autre part.

Sommaire

PREAMBULE	4
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
CHAPITRE 1 - LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI	5
Article 1-1 Alternance et stages	5
Article 1-2 L'insertion durable des jeunes dans l'emploi	15
CHAPITRE 2 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS	17
Article 2-1 Le recrutement des séniors	17
Article 2-2 Anticipation et Evolution des carrières professionnelles	17
Article 2-3 L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité	18
Article 2-4 L'organisation du travail	20
Article 2-5 Développement des compétences et accès à la formation	22
Article 2-6 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	24
CHAPITRE 3 – LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES	31
Article 3-1 Les acteurs de la transmission	32
Article 3-2 Les actions de transmission	33
CHAPITRE 4 LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	34
Article 4-1 Les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois	34
Article 4-2 Les mesures prises pour favoriser des déroulements de carrières équivalents entre femmes et hommes	35
Article 4-3 Respect de l'équilibre Vie Professionnelle / Vie Personnelle (cf. accord sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle du 05 Mars 2010)	35
Article 4-4 Les mesures en faveur de la parentalité	36
CHAPITRE 5 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	36

CHAPITRE 6 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	38
Article 6-1 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre	38
Article 6-2 Dispositions relatives à la communication de l'accord	39
Article 6-3 Commissions de suivi	39
CHAPITRE 7 : FORMALITES DE DEPOT, DUREE DE L'ACCORD ET MODALITES DE REVISION	40
Article 7-1 Les formalités de dépôt	40
Article 7-2 La durée de l'accord	40
Article 7-3 Les modalités de révision	40
ANNEXE 1 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD	42
ANNEXE 2 : LIMITE DES 4 TRIMESTRES POUR LA PENSION CIVILE	43
ANNEXE 3 : PRORATISATION DES INDEMNITES COMPENSATRICES RETRAITE	43
ANNEXE 4 : PRESENTATION DES DISPOSITIFS ACCESSIBLES EN FONCTION DES DATES DE DEPART EN RETRAITE	44
ANNEXE 5 REPERES SYNTEC → CCNT POUR LES CARRIERES MIROIR	45
ANNEXE 6 LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES DE LA FONDATION ORANGE	46
ANNEXE 7 INDICATEURS DE L'ACCORD	47
ANNEXE 8 : CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD	50

Préambule

Dans le respect de la hiérarchie des normes, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord notamment la Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération et le Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, visant à favoriser l'emploi durable des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences.

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

A ce titre, Orange entend offrir à l'ensemble de ses salarié-e-s les mêmes opportunités, quel que soit leur âge. Par ailleurs, l'entreprise réaffirme son attachement pour les différents dispositifs concernant toutes les générations et en particulier les seniors, et s'engage à poursuivre sur cette voie au-delà de cet accord.

Le Groupe souhaite poursuivre sa participation active à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes qui vise à donner de réelles perspectives d'avenir et d'intégration dans le monde du travail, tout en préparant les compétences dont le Groupe aura besoin dans l'avenir.

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

Au travers de cet accord, les parties soulignent à nouveau l'importance qu'elles accordent à l'organisation d'une démarche pérenne de transmission des savoirs et des compétences essentielle à la préservation de richesses et à l'intégration de nouvelles connaissances au sein de l'entreprise. Les parties souhaitent également poursuivre la promotion par le tutorat d'une véritable culture de la transmission des savoir-faire et des savoirs au sein du Groupe en favorisant les coopérations et les échanges entre les salarié-e-s et ainsi favoriser une entraide intergénérationnelle.

Pour toutes ces raisons, Orange a réuni l'intégralité des thèmes liés aux jeunes, seniors et à la transmission des savoirs et des compétences en un seul et même accord, car ces sujets sont indissociables les uns des autres.

Les parties rappellent par ailleurs l'importance qu'elles accordent aux politiques et à leurs engagements en faveur de l'égalité professionnelle, du handicap et de la lutte contre toutes autres formes de discriminations.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre du contrat social mis en place par l'entreprise dont les principales priorités sont d'organiser des parcours professionnels motivants, d'accompagner chaque salarié-e dans la durée ou encore d'améliorer la qualité de vie au travail, facteurs de développement individuel et collectif des salarié-e-s ainsi que de la performance économique du Groupe.

Champ d'application de l'accord

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

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

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

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

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

Cette politique doit permettre aux jeunes, d'une part, de bénéficier des connaissances et compétences professionnelles du Groupe, de compléter et d'enrichir leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience reconnue et valorisée, et d'autre part de favoriser leur intégration en CDI sur les métiers nécessaires à l'avenir du Groupe.

Article 1-1 Alternance et stages

Article 1-1-1 Recrutement en alternance

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

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

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

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

actuellement en vigueur : le contrat d'apprentissage qui relève de la formation initiale et le contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue.

Le Groupe s'engage, jusqu'au 31 décembre 2018, à poursuivre sa politique au bénéfice de l'alternance :

- en accueillant un nombre de salarié-e-s en alternance fixé a minima à 5% de l'effectif global CDI du groupe en France soit 4 300 alternant-e-s présents au sein des équipes en moyenne sur 3 ans ;
- en intégrant 2 150 alternant-e-s par an en contrat d'alternance à durée déterminée.

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

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

Article 1-1-2 L'accueil de stagiaires

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

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

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

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

Le Groupe accueillera :

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

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

Pour la période 2016, 2017, 2018, le Groupe s'engage à accueillir au moins 2 500 stagiaires chaque année avec une attention particulière aux jeunes en situation de handicap dans le respect du décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015 qui stipule que le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut excéder 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt ou 3 stagiaires pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à vingt.

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

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

Article 1-1-3-1 Espace intranet dédié

L'espace intranet « Alternance et Stages » fournit tous les repères et informations utiles pour favoriser l'insertion et le parcours des alternants et des stagiaires au sein du Groupe. La liste des correspondants Alternance et Stage rattachés aux équipes RH de chaque entreprise du Groupe, Division et Direction Orange est communiquée dans cet espace.

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

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

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

Les abonnements aux offres vélo en libre-service font l'objet également d'une prise en charge à hauteur de 50%. Les alternant-e-s bénéficient des dispositions des Plans de Déplacement Entreprise qui auront été mis en œuvre localement au sein du Groupe.

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

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

Les alternant-e-s

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

Par ailleurs, lors de l'élaboration des plannings, les alternants y sont intégrés.

BK
CW
M

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

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

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

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

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

Les entreprises du Groupe appliquent à minima les dispositions de leur propre Convention Collective.

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

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

Les stagiaires

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

En cas de temps de transport supérieur à deux heures pour les stagiaires dont la convention est conclue pour une durée entre 3 et 6 mois, une facilité de service peut être octroyée permettant une arrivée retardée d'une heure et un départ de l'entité d'accueil anticipé d'une heure par semaine. Ces heures ne sont pas récupérées.

Par ailleurs, les stagiaires ne peuvent être présent-e-s dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et durant les horaires de nuit à moins que le projet pédagogique ne l'implique.

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

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

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

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

BC
CV
M
CPT

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1-1-3-6 Logement

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

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

Article 1-1-3-7 La restauration et les frais d'hébergement

Les alternant-e-s et les stagiaires ont accès à l'ensemble des restaurants collectifs et bénéficient des aides de l'entreprise selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil. Lorsqu'il n'y a pas de restauration collective, les alternant-e-s et les stagiaires bénéficient de titres restaurant, à défaut les frais de restauration font l'objet d'un remboursement par note de frais selon les règles en vigueur dans l'entreprise d'accueil. Lors d'un départ en formation interne et/ou en déplacement sur le temps entreprise, dès lors qu'il n'y a pas de restaurant collectif, les frais engagés font l'objet d'une prise en charge et/ou d'un remboursement selon les règles et plafonds appliquées par l'entreprise d'accueil.

Handwritten notes and initials: BK, CV, 14, 207, B.

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

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

Les informations relatives à la prévoyance et aux remboursements des frais de santé sont communiquées à l'alternant-e via le correspondant alternance et stages et sur l'intranet dédié.

A la fin de leur contrat, les alternant-e-s peuvent bénéficier du maintien des garanties du régime du Groupe dans les conditions prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel, et l'article L911-8 du code de la Sécurité Sociale. Au terme de la période de maintien, ils peuvent adhérer au régime de garanties Frais de santé proposé par Humanis et la Mutuelle Générale ou autre organisme, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin. Ainsi, le maintien des garanties Santé (sous réserve d'en avoir bénéficié pendant le contrat en alternance) et Prévoyance prend effet le lendemain de la date de fin du contrat d'alternance pour une durée égale à celle du contrat d'alternance (ou des contrats consécutifs) et au maximum 12 mois sous réserve de bénéficier du droit à indemnisation chômage. Le maintien des garanties cesse à la date de reprise d'une activité salariée ou d'arrêt d'indemnisation par l'assurance chômage.

Le site dédié www.prevoyons.com détaille les conditions de mise en œuvre de la portabilité.

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

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

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

Article 1-1-3-10 Les principes sur l'application aux alternants de la part variable vendeur (PVV) ou part variable commerciale (PVC)

Les alternant-e-s sont éligibles au dispositif de part variable vendeur ou part variable commerciale.

Les parties rappellent que, quand ils existent dans un dispositif de part variable, la définition des objectifs individuels, leur nombre, les niveaux ou progressions envisagés, tiennent compte de l'expérience acquise par les salarié-e-s.

En l'occurrence, concernant les alternant-e-s, les objectifs doivent être limités en nombre et prendre en compte le temps réel passé en entreprise, leur niveau de montée en compétences, l'acquisition des connaissances (produits et services, outils informatiques associés...) en lien avec leur formation et l'expérience professionnelle acquise.

En tout état de cause l'ensemble des dispositifs de part variable existants au sein du Groupe prend en compte dans leur organisation le statut et rythme particulier des alternant-e-s dans leur définition.

Article 1-1-3-11 Mise en place d'une enquête nationale auprès des alternants et stagiaires

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

Une restitution sera organisée lors des commissions de suivi nationale.

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

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

Par ailleurs, en cas de proximité de compétences déjà acquises par un premier cursus, le Groupe étudiera avec les alternant-e-s volontaires les passerelles en termes de cursus complémentaires en alternance afin de les orienter vers les métiers d'avenir. Si le cursus complémentaire est concluant, un CDI pourra leur être proposé dans le cadre des recrutements prévus dans l'article 1-2-1.

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

Article 1-1-4-2 Un accompagnement personnalisé et systématique par deux tuteurs-trices

Chaque alternant-e est suivi-e sur toute la durée de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à la fois par le maître d'apprentissage ou tuteur-trice en entreprise et par le-la tuteur-trice pédagogique du CFA/école.

Le-la manager du-de la tuteur-trice permettra à ce-cette dernier-dernière de consacrer le temps nécessaire à sa mission qui comprend entre autres des échanges avec les organismes de formation.

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

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

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

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

Le-la tuteur-trice et/ ou le-la manager doi(ven)t suivre et faciliter les travaux liés à la production d'un mémoire dans le cadre de l'obtention du titre ou diplôme ou du portefeuille de preuve dans

le cadre de l'examen plurimodal pour l'obtention d'un des Certificats de Qualification Professionnel des Télécoms (CQPT). Les travaux de l'alternant-e peuvent se réaliser en partie sur le temps de travail s'agissant d'enquêtes/investigations, travaux de recherche au sein de l'entité d'accueil et/ou auprès d'entités internes au Groupe. Les temps d'accompagnement et d'échanges avec le-la tuteur-trice s'effectuent sur le temps de travail. Le manager du-de la tuteur-trice et de l'alternant-e organise l'activité de façon à permettre ces temps.

Une sélection des tuteurs-trices

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

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

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

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

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

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

Le nombre maximal d'alternant-e-s et/ou stagiaires pouvant être accueilli-e-s simultanément est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage ou tuteur-trice. Ce rôle pourra être exercé pendant la période travaillée de TPS sans être la seule activité du-de la salarié-e.

Il est rappelé que le Groupe a mis en place dès 2009 une charte du tutorat qui formule les missions et les moyens du-de la tuteur-trice ainsi que son accompagnement.

Des tuteurs formés et reconnus

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

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

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

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

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

Les salarié-e-s non cadres exerçant une activité tutorale dans le cadre des contrats en alternance ou « année de césure » bénéficient d'une prime fixe de 350 €/an pour l'accompagnement d'un-e alternant-e/stagiaire. Cette prime sera abondée de 150 € en cas d'accompagnement de 2 alternant-e-s/stagiaires.

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

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

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

Pour les salarié-e-s cadres, les activités de tutorat sont valorisées par l'utilisation des leviers de la politique de rétribution du Groupe notamment des parts variables. Les activités de tutorat seront mentionnées dans l'entretien annuel d'évaluation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1-2-1 Les engagements chiffrés

Le Groupe s'engage à réaliser a minima 6000 recrutements externes en CDI sur la période de l'accord en tendant vers un taux de féminisation de ces recrutements au moins égal au taux de féminisation du Groupe.

Sur la période de l'accord, les entreprises du Groupe réaliseront au minimum 3600 recrutements de jeunes de moins de 30 ans en CDI.

Sur ces 3600 nouveaux-nouvelles embauché-e-s en CDI, dont 36% de femmes, a minima 1400 d'entre eux-elles seront recruté-e-s sur les 3 années prioritairement parmi les alternant-e-s et stagiaires du Groupe à l'issue de leur formation (après obtention du diplôme ou de la qualification préparés) et se trouvant sur le marché de l'emploi, auxquels s'ajoutent les 400 recrutements d'alternant-e-s THD de l'accord intergénérationnel du 27 septembre 2013.

Une réunion intermédiaire donnant l'état des lieux de l'équation de l'emploi sur le périmètre France (évolution de l'activité, départs, recrutements) sera réalisée au S2 2017 avec les organisations syndicales représentatives afin de partager la mise en œuvre concrète des éléments du présent accord en lien avec l'emploi et de décider de recrutements supplémentaires si nécessaire.

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

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

Le Groupe poursuit la mise en œuvre d'un parcours attractif d'intégration pour les nouveaux-nouvelles embauché-e-s, quel que soit leur âge, afin d'assurer une bonne intégration dans leur métier et dans les collectifs de travail.

Le parcours d'accueil dans l'entreprise comporte :

- un livret d'accueil (éventuellement dématérialisé et qui contient toutes les informations pratiques : accès aux locaux, consignes de sécurité, restauration...);
- la désignation d'un référent du-de la nouvel-le embauché-e, visé à l'article 1-2-2-2 du présent accord (pour faciliter son intégration et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement de l'entreprise, les comportements à adopter dans l'entreprise);
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ...

Plus particulièrement, les conditions matérielles d'accueil (outils de travail, poste(s) de travail, badge(s) d'accès aux locaux...) doivent être anticipées pour permettre à tout-e nouvel-le embauché-e de travailler dans les meilleures conditions dès sa prise de poste.

Tout-e nouvel-e embauché-e est invité-e à une journée d'intégration.

Cette journée a pour objectif de permettre à chaque nouvel-le embauché-e de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise.

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

Les nouveaux-nouvelles embauché-e-s sont également invité-e-s à participer à une ½ journée d'information/formation sur le dialogue social, en présence des délégués syndicaux centraux ou

leurs représentants, des organisations syndicales représentatives (rôle des différentes instances, des organisations syndicales....)

Par ailleurs, le Groupe favorise localement l'organisation de journées découvertes pour permettre aux nouveaux-nouvelles embauché-e-s de mieux comprendre le lien entre les autres services et leur activité.

Article 1-2-2-2 La mise en place d'un-e référent-e

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 2 – Les engagements en faveur de l'emploi des séniors

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

Le Groupe se fixe pour objectif global de faire progresser, au terme du présent accord, de 6 mois l'âge moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus constaté à fin 2014.

Article 2-1 Le recrutement des séniors

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

Afin de favoriser la reconversion de salarié-e-s séniors, la pluralité et la diversité dans les équipes, les entreprises du Groupe proposeront des contrats de professionnalisation à des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, afin de participer à l'effort de réinsertion / reconversion de ces personnes dans le monde du travail. L'entreprise s'engage à accueillir, a minima, 60 salarié-e-s de 45 ans et plus, dont 50% de femmes, en contrat de professionnalisation sur la durée de l'accord.

Pour mieux préparer la fin de leur contrat de professionnalisation, ils-elles seront, s'ils-elles le souhaitent, accompagné-e-s par un Conseiller Orange Avenirs.

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

Article 2-2 Anticipation et Evolution des carrières professionnelles

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

Les entreprises du Groupe en France s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rétribution ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

La politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications, et s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination.

Article 2-2-1 L'entretien d'évolution professionnelle pour les salarié-e-s de 45 ans et plus

Afin d'accompagner l'élaboration et le suivi du projet et du parcours professionnel tout au long de la carrière, les parties conviennent que l'entretien d'évolution professionnelle instauré par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et repris dans l'accord GPEC du 9 septembre 2014 se substitue à l'entretien cap carrière prévu dans l'accord séniors du 31 décembre 2012.

Dans le cadre de cet entretien ayant lieu tous les 2 ans, le-la salarié-e sénior abordera, avec le conseiller Orange Avenirs, ses perspectives d'évolution professionnelle, de promotion et les éventuelles mesures d'accompagnement (actions de formation, DIF, CPF ou autres), notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du-de la salarié-e.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au-à la salarié-e.

Au cours de cet entretien, les principes d'évolution professionnelle, de promotion, de mobilité, sont clairement explicités ainsi que les outils permettant au-à la salarié-e de connaître les parcours professionnels qui pourront lui être proposés.

Une attention particulière sera apportée aux salarié-e-s de 45 ans et plus qui n'ont pas progressé d'au moins un niveau de qualification au cours de leur carrière professionnelle. Dans ce cas, et sur demande du-de la salarié-e, le conseiller Orange Avenirs informera le-la DRH du-de la salarié-e concerné-e afin que ce-cette dernier-e bénéficie d'un accompagnement personnalisé sur un projet professionnel qui lui permettrait d'atteindre cet objectif d'évolution.

Article 2-2-2 la Validation des Acquis de l'Expérience

La VAE doit être comprise comme un outil de sécurisation des parcours professionnels, à la fois au service des personnels (individualisation et professionnalisation de leurs parcours) mais aussi comme une opportunité offerte par l'entreprise.

Afin d'augmenter le nombre de VAE ou de dispositifs équivalents (certificats...) pour les personnels âgés de 45 ans et plus et de contribuer à la réussite de leur VAE, une dispense d'activité de 40 heures de préparation de la VAE leur est octroyée.

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, un état des lieux des conditions de travail des salarié-e-s seniors sera présenté annuellement en Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CNSHSCT).

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

L'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de ses salarié-e-s.

Le Groupe dispose de nombreux acteurs impliqués dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité et des risques psycho-sociaux.

- Le CNSHSCT

Le CNSHSCT traite des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et propose des actions de prévention fondée sur l'analyse des risques professionnels.

- Les CHSCT

Ils procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salarié-e-s et notamment la pénibilité au travail conformément à l'article L4612-2 du code du travail.

Les CHSCT ont pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s et de veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires en la matière.

- Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail
 - Le médecin du travail qui est l'interlocuteur privilégié pour conseiller les salarié-e-s rencontrant des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel
 - Le-la responsable de la Sécurité au Travail (préventeur) qui est le-la garant-e de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité.
 - Il-elle a pour mission d'apporter soutien, conseil à l'ensemble de l'entreprise en s'inscrivant systématiquement dans une démarche préventive.
 - Il-elle est associé-e à toutes réflexions pluridisciplinaires portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
 - L'ergonome qui peut intervenir, donner des conseils et faire des préconisations par exemple en matière de postures de travail, de manipulations d'objets, de mouvements répétitifs, de prévention des troubles musculo-squelettiques, de disposition du poste de travail ...

Article 2-3-2 Les conditions de travail

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

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

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

Au moins une fois par an, les CHSCT sont consultés sur les changements, adaptations et aménagements de postes des salarié-e-s de 55 ans et plus de leur périmètre.

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

a) Les comités médico-sociaux

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

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

b) Prise en compte de l'état de santé

Afin d'assurer la compatibilité des activités avec leur état de santé, Orange s'engage à renforcer la procédure d'accompagnement des salarié-e-s en CLM/CLD/ALD, durant leur

absence et lors de leur reprise notamment à temps partiel thérapeutique. Cette analyse sera conduite après avis du médecin du travail en associant le DRH de proximité et le manager, et en cas d'aménagement de poste de travail, le préventeur.

La procédure comprend :

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

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

Les personnes à moins de 3 ans du départ à la retraite ne pourront faire l'objet d'une mobilité non souhaitée. Les impacts des fermetures de sites, suppression d'activité..., seront traités dans le volet social de la négociation locale.

En outre, en cas de mobilité exceptionnelle à l'initiative de l'entreprise, les seniors à moins de 5 ans de la retraite bénéficieront d'un accompagnement spécifique qui pourra déboucher sur du télétravail, sur un changement de métier, ...

Article 2-4 L'organisation du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- pour les fonctionnaires :

1. pour la partie pension civile :

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

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

- soit le versement de la même indemnité compensatrice, directement au-à la salarié-e qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; sur la base des taux annoncés au 1er janvier 2016, cette indemnité est égale à 17,60%¹ du traitement indiciaire brut du-de la fonctionnaire concerné (en base temps plein). Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que celles du barème² qui sert à son calcul. Le taux et le mode de calcul seront communiqués sur l'intranet. L'annexe 3 présente ces éléments à partir d'un exemple pour un TPA à 80%.

- soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres¹ d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désigné dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).

2. pour la retraite additionnelle de la fonction publique : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au-à la salarié-e qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite ; cette indemnité est égale à 1,1%¹ du traitement indiciaire brut du/de la fonctionnaire concerné-e (en base temps plein).

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

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

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

Afin de maintenir ou acquérir, quel que soit l'âge, un niveau de compétences en lien avec le projet professionnel validé par l'entreprise, Orange s'engage à garantir l'accès à la formation aux personnels âgés de 45 ans et plus. Ainsi au sein d'une même filière métier, ils pourront bénéficier des cursus de formation pour actualiser leurs compétences. S'ils sont amenés à changer de métier, ils bénéficieront d'une formation complète ou d'un parcours de professionnalisation lorsque ce dernier existe.

Article 2-5-2 5 jours au minimum de formation proposés tous les 3 ans aux personnels âgés de 45 ans et plus

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le projet professionnel et les besoins de l'entreprise, les entreprises du Groupe identifieront les personnels âgés de 45 ans et plus qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans et leur proposeront une action de formation, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'une durée minimale de 5 jours dont l'objet sera défini après analyse individuelle des besoins.

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

- Posture et travail sur écran
- Prévention des dorsalgies
- Manutention de charges

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

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

- Formation sécurité routière et éco-conduite

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

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

Article 2-5-4 Formation des managers et de la filière RH au management des âges

Afin de faire évoluer les mentalités et les représentations socioculturelles, de favoriser les liens intergénérationnels et ainsi de valoriser les compétences des seniors, l'entreprise poursuivra ses actions de formation au management des âges dans le cadre des modules de formation d'Orange Campus, afin de permettre aux managers et aux personnels de la filière RH d'être sensibilisés à ces questions.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Afin d'aider les séniors à faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur carrière professionnelle et/ou les perspectives d'aménagement de celle-ci, le Groupe propose aux personnels âgés de 55 ans et plus, des entretiens "cap séniors" effectués par des conseillers Orange Avenir de leur bassin d'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette participation financière est conditionnée à la présentation d'un justificatif du rachat des trimestres.

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

Les délais de réponse devront être compatibles avec ceux de la réglementation en vigueur.

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

Deux dispositifs de transition entre activité et retraite, le TPS 3 et le TPS 5, sont proposés sur la base du volontariat aux personnels, quel que soit leur statut, qui :

- sont désireux de prendre leur retraite sans surcote en 2021,
- souhaitent aménager leur temps de travail sur une période de trois ans (pour le TPS 3) ou de cinq ans (pour le TPS 5) avant leur départ en retraite,
- disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans à leur entrée dans le dispositif.

Par dérogation, les salarié-e-s qui sont dans une situation spécifique (poly-pensionné-e-s, carrière effectuée à temps partiel de manière significative, consolidation d'indices...) et qui souhaitent prendre leur retraite en 2021 pourront le faire avec une surcote de 4 trimestres au maximum.

Le TPS 3 a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Le TPS 5 se déroule sur 60 mois et peut être proratisé pour une entrée en 2017 sur une durée de 48 mois.

L'entrée en TPS 3 se fera donc au plus tard le 1^{er} juillet 2020, et l'entrée en TPS 5 au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (pour un TPS 5 de 48 mois) ou le 1^{er} janvier 2017 (pour un TPS 5 de 60 mois), dès lors que :

- la date de retraite retenue est en 2021 (au plus tard le 1^{er} janvier 2022),
- et que les durées minimales dans les dispositifs sont respectées.

Les salarié-e-s désireux-ses de prendre leur retraite avant 2021 continuent, s'ils-elles le souhaitent et en remplissent les conditions, de bénéficier des dispositions régissant les TPS des accords antérieurs.

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

L'entreprise souhaite poursuivre la promotion du mécénat de compétences. C'est pourquoi, une formule de TPS 3 (le TPS 3 80%) est dédiée au mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat. (cf annexe 6).

Les autres formules de TPS 3 (le TPS 3 65% et le TPS 3 75%) ainsi que le TPS 5 restent ouvertes à la fois à la poursuite de l'activité au sein du Groupe et dans le cadre du mécénat de compétences.

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

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

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

Il est possible d'effectuer un mécénat de compétences hors de sa région de rattachement ; il n'y a pas de prime de vie chère pour un mécénat de compétences dans les DOM pour un-e salarié-e rattaché-e à une entité de métropole.

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

Le TPS 3 et le TPS 5 sont des formules de temps partiel accompagnées par l'entreprise.

Le TPS 3 est un temps partiel 50% pendant 3 ans. Le TPS 5 est un temps partiel 60% pendant 5 ans.

L'accompagnement prend la forme suivante :

1. une sur-rémunération

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

- le TPS 3 80% : sans placement en temps, 30% non convertis en temps ; cette formule est réservée au mécénat de compétences
- le TPS 3 75% : 5% placés en temps, 25% non convertis en temps
- le TPS 3 65% : 15% placés en temps, 15% non convertis en temps

Pour le TPS 5 : une sur-rémunération de 20%, dont 15% placés en temps et 5% non convertis en temps.

BK
W
M
C
B

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

La sur-rémunération non convertie en temps :

- prend la forme d'une prime, versée mensuellement tant que le-la salarié-e bénéficie du TPS,
- est calculée à l'entrée dans le dispositif sur la base du salaire global de base (SGB en base temps plein) du-de la salarié-e du mois précédent son entrée dans le dispositif, et des parts variables perçues lors de la dernière année civile pleine précédant l'entrée dans le dispositif. Pour tous-tes les salarié-e-s, la part variable de référence sera rétablie sur la base d'une activité temps plein.

La rémunération en TPS se compose ainsi :

- de la rémunération du temps partiel basée sur la quotité travaillée (50% dans le cadre du TPS 3 et 60% dans le cadre du TPS 5), tant pour ce qui concerne le SGB mensuel que pour ce qui concerne la part variable managériale ou part variable vendeur éventuelle, et
- de la sur-rémunération non convertie en temps.

2. un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du TPS, dans les conditions décrites ci-dessous.

Présentation des dispositifs :

Formule	Rémunération (1)	Temps de travail	Durée dans le dispositif	Temps libéré (2)	Complément cotisation retraite (3)
TPS 3 65%	65%	50%	18 à 36 mois	24 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	sur une base 100%
TPS 3 75%	75%	50%	18 à 36 mois	12 mois (pour un TPS de 36 mois, sinon au prorata)	
TPS 3 80% Mécénat de compétences	80%	50%	18 à 36 mois	pas de temps libéré	
TPS 5 de 60 mois	65%	60%	60 mois	36 mois	
TPS 5 de 48 mois	65%	60%	48 mois	30 mois	

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

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

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

- Pour les salarié-e-s de droit privé : par une sur-cotisation prise en charge par l'entreprise (part salariale et part patronale) auprès du régime général de la sécurité sociale et des

régimes complémentaires obligatoires (ARRCO et, pour les salarié-e-s cadres, AGIRC) et supplémentaires là où ils existent.

- Pour les fonctionnaires :
 - pour la partie pension civile :
 - a) dans la limite prévue par l'article L 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (à savoir 4 trimestres maximum, cf annexe 2) : par la possibilité prévue dans le cadre du temps partiel de sur-cotiser pour une validation retraite sur la base d'une activité à temps plein ; cette sur-cotisation, à la charge du-de la salarié-e, est compensée par l'entreprise par une indemnité d'un montant tel que, nette de CSG et de CRDS, elle compense le montant ainsi versé par le-la salarié-e.
 - b) au-delà de cette limite, au choix du-de la fonctionnaire :
 - soit par le versement de la même indemnité compensatrice, directement au-à la salarié-e qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Sur la base des taux annoncés au 1^{er} janvier 2016, cette indemnité est égale à 17,60% (pour les formules de TPS 3), ou 14,08% (pour le TPS 5) du traitement indiciaire brut du/de la fonctionnaire concerné-e en base temps plein.

Ce taux sera ensuite révisé aux mêmes dates que le barème¹ qui sert à son calcul.
 - soit en lieu et place de cette indemnité compensatrice par le remboursement à 100% par l'entreprise du coût d'un rachat de deux trimestres (pour les formules de TPS 3), ou 1,6 trimestres (pour le TPS 5) d'années d'études par année civile concernée au titre de la partie proportionnelle de la pension (option qui ne concerne pas la durée d'assurance tous régimes confondus, autrement désignée dans le code des pensions civiles et militaires comme « pour obtenir un supplément de liquidation sans que ce supplément soit pris en compte dans la durée d'assurance »).

Ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.
 - pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : par le versement d'une indemnité compensatrice directement au-à la salarié-e qui pourra ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Cette indemnité est égale à 1,10 % (pour les formules de TPS 3), ou 0,88% (pour le TPS 5) du traitement indiciaire brut du/de la fonctionnaire concerné-e en base temps plein.
- des dispositions comparables seront proposées aux agents contractuels de droit public

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

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

BC
M
R
CN
CU

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

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs TPS 3 ou TPS 5 sont fixées par avenant au contrat de travail ou par protocole pour les fonctionnaires.

Les entrées en TPS 3 et en TPS 5 se font exclusivement le 1^{er} du mois.

A compter du 1^{er} janvier 2019, les parties conviennent de créer une commission nationale d'analyse de la mise en œuvre du TPS qui se réunira au moins une fois par an jusqu'en 2021. Cette commission d'analyse de la mise en œuvre du TPS sera composée au maximum de trois représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la direction du Groupe. Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant.

Article 2-6-3-3 Clause de sauvegarde

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

Dans l'hypothèse d'un allongement des durées de cotisations ou d'une modification de l'âge légal de départ en retraite après l'entrée d'un-e salarié-e dans l'un des dispositifs TPS 3 ou TPS 5, ce dernier pourra être prolongé au-delà de la date initialement prévue en temps libéré. Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPS 3 ou TPS 5 entre le-la salarié-e et l'employeur.

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

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

En cas de difficultés de mise en œuvre des dispositifs TPS 3 ou TPS 5, après mise en œuvre de leurs prérogatives par les IRP, une commission de médiation au sein de l'établissement secondaire pour Orange SA ou de la filiale pourra se réunir à l'initiative de la Direction ou d'une des organisations syndicales signataires pour étudier les solutions les plus appropriées.

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

En cas de changement d'organisation, les situations individuelles des salarié-e-s en TPS 3 ou TPS 5 seront étudiées par cette commission de médiation.

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

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

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

B/ Seuil minimal de rémunération

Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salarié-e-s en TPS 3 ou TPS 5, à savoir :

- pour les non cadres : 1 734 euros bruts mensuels,
- pour les cadres : 2 417 euros bruts mensuels.

L'application de ce seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en TPS 3 ou TPS 5 au-delà du salaire global de base (SGB) en base temps plein.

Si tel est le cas, la rémunération durant la période de TPS 3 ou TPS 5 sera le SGB en base temps plein.

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

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

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

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

Les salarié-e-s éligibles à une part variable (part variable managériale ou part variable vendeur), ou à des augmentations individuelles y restent éligibles jusqu'à la fin de leur dispositif de TPS 3 ou TPS 5.

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

E/ Participation, intéressement et plan d'épargne Groupe

Pendant toute la période des dispositifs TPS3 et TPS5, les bénéficiaires continuent de participer aux dispositifs d'épargne salariale avec les règles d'abondement en vigueur au sein de leur société.

C'est le salaire réellement perçu, prime de sur-rémunération incluse, qui servira de base de calcul pour la participation, l'intéressement et le plafond d'investissement dans le plan d'épargne Groupe.

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

Les avantages monétaires attribués aux fonctionnaires au titre des accords sociaux 1990, 1997 et 2013 pourront, à leur demande, faire l'objet d'une prise en compte dans leur situation administrative préalablement à leur entrée dans un des dispositifs TPS 3 ou TPS 5.

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

G/ Déroulement de carrière pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires en TPS 3 ou TPS 5 sont des personnels à temps partiel, ils bénéficient d'un déroulement de carrière normal. Ils demeurent éligibles à l'obtention des échelons dits exceptionnels.

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

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire perçu par le-la salarié-e avant son entrée dans le dispositif de TPS 3 ou TPS 5, si cela lui est plus favorable.

I/ Abondement des CET « ancienne formule »

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

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

J/ Les demandes de temps partiel

Les demandes d'entrée dans un TPS 3 ou TPS 5 ne se feront pas au détriment des autres demandes de temps partiel.

K/ Cas particuliers des porteurs de mandat

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

L/ Transfert de jours de CET dans le PERCO

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

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

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

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

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

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

Article 2-6-5 une remise officielle des médailles du travail et des PTT

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

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

Chapitre 3 – La transmission des savoirs et des compétences

Conscient de son importance, le Groupe veille à la réalisation d'une transmission des savoirs et savoir-faire concrète et effective.

Ainsi, chaque salarié-e, quel que soit son âge ou son expérience, peut entrer dans une démarche de transmission. La transmission des savoirs et savoir-faire peut donc être réalisée à tout moment dans une carrière.

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

Les équipes réalisent d'ores et déjà la transmission de façon naturelle et spontanée afin de préserver les savoirs et les savoir-faire nécessaires à leur bon fonctionnement.

Dans le cadre du présent accord, les parties souhaitent valoriser les salarié-e-s dans la transmission de leurs savoirs et savoir-faire afin de mettre en visibilité leurs initiatives.

Orange a développé une formation à la pédagogie de la transmission, afin de faciliter le partage de leurs savoirs et de leurs méthodes de travail vis-à-vis d'un-e nouvel-le arrivant-e ou de leurs collègues déjà présents dans l'équipe.

Des formations au mentorat, ou au tutorat s'il s'agit d'un alternant par exemple sont également dispensées aux salariés qui le souhaitent.

Dans le cadre du dispositif de formation des managers d'Orange (Orange Campus), des modules accompagnent les managers afin qu'ils favorisent et soutiennent à leur tour les démarches de transmission dans lesquelles leurs salarié-e-s sont engagé-e-s.

Ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de créer en local des communautés sur Piazza afin de favoriser un partage thématique de leurs savoirs et de leurs bonnes pratiques.

La transmission des savoirs ne se substitue pas à la formation et le temps consacré à ces actions n'est pas comptabilisé en tant que formation.

Article 3-1 Les acteurs de la transmission

La transmission des savoirs repose sur le lien entre salarié-e-s, managers et responsables RH, chacun détenant un rôle particulier dans la mise en œuvre de la transmission des savoirs.

Elle est basée sur le volontariat du-de la salarié-e détenteur-trice de savoir-faire spécifiques et sur sa volonté d'implication dans cette démarche.

Le-la manager et le-la salarié-e échangent de façon régulière sur les savoirs qu'il-elle détient et qu'il-elle peut transmettre pour garantir leur pérennité.

Article 3-1-1 Les salarié-e-s partant à la retraite ou entrant en TPS

Le-la manager propose à tout-e salarié-e, dans le cadre d'une entrée en TPS ou d'un départ à la retraite, de réaliser un entretien d'expérience.

Le-la salarié-e échange avec son-sa manager sur l'expérience qu'il-elle a acquise tout au long de sa carrière.

L'entretien d'expérience est un moment privilégié de reconnaissance par la ligne managériale de l'investissement du-de la salarié-e au cours de sa carrière.

Ils examinent ensemble les savoirs que le-la salarié-e a acquis et maîtrisé, en évoquant plus particulièrement ceux qu'il-elle a développés sur le dernier poste.

Cela permet in fine l'identification éventuelle de savoirs qu'il-elle pourra transmettre avant son départ de l'entreprise.

Cette identification des savoirs est réalisée le plus tôt possible en amont du départ du-de la salarié-e afin d'organiser la transmission de façon pertinente.

Le-la salarié-e évoque également, au cours de l'entretien d'expérience, les points forts et de satisfaction du poste, les points de vigilance et les difficultés rencontrées, les pratiques liées à l'environnement de travail, et les éventuels savoirs à pérenniser (connaissances spécifiques, gestes techniques, contacts ou adresses utiles...).

Le-la salarié-e et son-sa manager pourront également discuter de tous les autres points/sujets qu'ils jugent utiles pour mener à bien une démarche de transmission adaptée au contexte local.

Cet entretien n'a pas une vocation d'évaluation du-de la salarié-e mais permet au manager et son-sa salarié-e de faire le point sur l'ensemble de son parcours dans l'entreprise et sur les savoirs détenus par ce-cette dernier-e.

Article 3-1-2 Les équipes de travail

Le Groupe souhaite connecter toutes les générations entre elles et valoriser et promouvoir la coopération intergénérationnelle à tous les niveaux de l'entreprise.

Dans ce cadre, il incite et valorise l'engagement d'un pair chargé d'accompagner, dans son intégration et sa montée en compétences sur le poste, un-e nouvel-le embauché-e ou un-e nouvel-le arrivant-e dans une équipe.

Ce pair participe à l'intégration dans l'équipe (intégrer les nouveaux arrivants quel que soit leur âge), et favorise les échanges avec les membres des équipes constituées.

Les parties rappellent qu'un autre acteur majeur de la transmission des savoirs est le-la tuteur-trice d'alternant-e et le-la maître de stage. Ainsi, dès 2009, une charte du tutorat a été mise en place, formulant les missions et les moyens du tuteur ainsi que son accompagnement.

L'article 1-1-4-2 aborde l'accompagnement personnalisé et systématique par les tuteurs-trices dans le cadre de l'alternance et des stages.

Lors d'une évolution professionnelle, le-la salarié-e et son-sa manager pourront réaliser un entretien d'expérience, tel que défini ci-dessus et mettre en place les actions de transmission adaptées.

Article 3-1-3 Les bénéficiaires de la transmission

La transmission des savoirs est au bénéfice de tous les salarié-e-s du Groupe.

Pour les nouveaux-nouvelles embauché-e-s et les nouveaux-nouvelles arrivant-e-s sur un poste, elle permet une montée en compétences plus harmonieuse et plus rapide et in fine l'intégration dans une filière professionnelle.

Pour les alternant-e-s, elle développe une vision claire des perspectives de parcours professionnels.

Pour tous, elle facilite une intégration dans un collectif de travail et de favorise la maîtrise des situations de travail.

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

L'ensemble des acteurs de la transmission des savoirs est soutenu tout au long de la réalisation de la démarche par le-la DRH, qui en est le-la garant-e par le rôle de facilitateur qu'il-elle y joue.

Article 3-2 Les actions de transmission

Le-la salarié-e et son-sa manager déterminent les modalités les plus appropriées au contexte de l'équipe/entité, afin de réaliser une transmission pertinente.

La transmission des savoirs peut s'opérer :

- en collectif, à une équipe de travail (équipe du-de la salarié-e ou équipes du même domaine de l'entité...)
- et/ou en individuel, en face à face, dans le cadre d'une succession sur un poste par exemple.

Handwritten notes: A B en CV

Les salarié-e-s peuvent transmettre au moyen de divers procédés : l'organisation apprenante, l'apprentissage en situation de travail, une ou plusieurs réunions spécifiques de partage peuvent être organisées à cet effet.

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

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

Le Mentorat inversé (Reverse Mentoring) peut être mis en place en tant que de besoins.

Il s'agit de faire mentorer des salarié-e-s de toutes générations par des jeunes sur les technologies du moment, ce qui permet d'actualiser les connaissances des salarié-e-s par celles récemment acquises par les jeunes dans le cadre de leur formation.

Le Mentorat inversé permet également de démystifier les réseaux sociaux : réseaux externes et/ou Piazza.

Afin de réaliser une action de transmission de façon fluide, le-la salarié-e pourra exposer et transcrire ses savoirs et savoir-faire, en mettant en lumière les points clés, sensibles dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement de l'équipe de travail.

La coopération intergénérationnelle permet également une transmission des savoirs à tout moment de la carrière et par des acteurs de tous âges.

Le-la salarié-e peut s'appuyer par ailleurs sur le carnet de bord ou utiliser tout autre support qu'il-elle juge pertinent : photos, vidéos, enregistrements audio, fiches descriptives... qui seront des supports à la transmission.

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

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

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

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

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

- favoriser l'équilibre genré des candidatures pour les stages ou contrats en alternance par des intitulés d'offres dépourvus de stéréotypes de genre,
- obtenir un taux de féminisation des recrutements supérieur aux taux de féminisation constatés en sortie des principales filières de formations commerciales, technologiques et scientifiques,
- identifier et mettre en oeuvre des méthodes alternatives pour la détection des candidat-e-s en alternance, sur des métiers ciblés,
- communiquer auprès des étudiant-e-s sur l'importance qu'attache le Groupe à l'équilibre entre les femmes et les hommes, quels que soient les métiers, et sur ses effets positifs sur le corps social de l'entreprise,
- sensibiliser les acteurs de l'orientation (collèges et lycées) aux métiers du Groupe et à l'importance qu'il accorde à l'équilibre des genres,
- sensibiliser les directions des établissements scolaires en relation avec le Groupe au nécessaire équilibre entre les femmes et les hommes parmi leurs étudiant-e-s, en particulier dans les filières techniques et scientifiques,
- inclure la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ses actions avec les établissements scolaires.

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

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

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

Un budget spécifique de promotion est alloué dans le cadre de l'accord salarial Orange S.A. afin d'accroître l'accès des femmes à la promotion. Ce budget supplémentaire s'ajoute au budget général des promotions.

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

Article 4-3 Respect de l'équilibre Vie Professionnelle / Vie Personnelle (cf. accord sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle du 05 Mars 2010)

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

Article 4-4 Les mesures en faveur de la parentalité

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4-4-1 Surcote supérieure à 4 trimestres

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

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

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

Cette possibilité est ouverte aux salarié-e-s qui entrent en TPS 3 OU TPS 5 à compter du 1^{er} janvier 2016, pour un départ à la retraite en 2019 ou 2020, par dérogation aux dispositions de l'accord accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2^{ème} parties de carrières du 31/12/2012, ou en 2021 dans le cadre des dispositifs du présent accord.

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

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

C'est pourquoi le Groupe financera le rachat de 4 trimestres pour les personnels qui en font la demande, dont le montant de la retraite est inférieur à 1200 euros bruts mensuels, et ayant connu des périodes de congés ou de temps partiels qui ont eu pour conséquence de réduire de plus de 4 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de leur retraite de base, par rapport à une activité effectuée à temps plein, pour les motifs suivants :

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

Cet accompagnement concerne les salarié-e-s qui entreront en TPS 3 OU TPS 5 à compter du 1^{er} janvier 2016, pour un départ à la retraite en 2019 ou 2020 (dans le cadre des dispositifs de l'accord accord sur l'emploi des seniors et les mesures en faveur des 2^{ème} parties de carrières du 31/12/2012), ou en 2021 dans le cadre des dispositifs du présent accord.

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

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

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

du coefficient de minoration mentionné à l'article R. 351-27 et pour être pris en compte dans la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 351-1). La différence permettra alors au-la salarié-e d'user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

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

Chapitre 5 La lutte contre les discriminations

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

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

Ce dispositif vise à encourager une conduite socialement responsable grâce à un strict respect du droit et des conventions et à résoudre d'éventuelles difficultés en privilégiant la restauration du lien managérial et le maintien de la relation de travail entre l'employeur et son-sa salarié-e. Allodiscrim ne se substitue pas aux autres voies de recours internes et il n'est pas obligatoire d'y recourir. Le-la salarié-e s'inscrit auprès d'Allodiscrim via un numéro vert ou sur site internet et obtient le statut d'abonné. Il-elle peut alors demander à être rappelé-e par un avocat pour obtenir des informations et des conseils sur les voies qui s'offrent à lui-elle. Les suites des informations fournies par le-la salarié-e à Allodiscrim peuvent être une invitation au-la salarié-e à entrer en contact avec son employeur selon les canaux habituels pour trouver une solution amiable à sa situation.

Afin de montrer l'importance de la politique diversité et de la lutte contre les discriminations, le Groupe a développé plusieurs modules de formation : formation des recruteurs, formation des managers « la diversité : un atout dans son management », serious game « la diversité en action » pour l'ensemble des salarié-es, formation « Démystifions le handicap »...

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

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

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

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

Article 6-1 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Le calendrier prévisionnel ainsi que les indicateurs de suivi du présent accord figurent dans le tableau de l'annexe 8.

Article 6-2 Dispositions relatives à la communication de l'accord

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

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

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

Article 6-3 Commissions de suivi

Article 6-3-1 Une commission nationale de mise en œuvre et de suivi

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

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

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

Les engagements et les indicateurs de suivi pris dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 sur le contrat de génération, le seront pour les bornes d'âge suivantes :

- jeunes : salarié-e-s ayant strictement moins de 30 ans (jusqu'à leur 30^{ème} anniversaire)
- salariés « âgés » : salarié-e-s à partir de 55 ans (à partir de leur 55^{ème} anniversaire)

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

Pour la mise en place du présent accord, cette commission nationale de mise en œuvre et de suivi se réunira au cours du 1^{er} semestre 2016 afin de réaliser un bilan des accords précédents. Une étude spécifique sur l'accès à la mobilité des seniors ainsi que les résultats de l'enquête nationale auprès des alternants et stagiaires seront présentés chaque année, ainsi qu'un bilan annuel des mesures liées à la parentalité.

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

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

Dans le cadre de cette commission de suivi, la Direction restituera des éléments qualitatifs et quantitatifs.

Article 6-3-2 Commissions locales de suivi

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

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

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

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

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

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

Article 7-1 Les formalités de dépôt

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article 7-2 La durée de l'accord

Le présent accord, entrant en vigueur le jour qui suit les formalités de dépôt auprès des services compétents, est conclu pour une durée déterminée. L'accord cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets à la date du 31 décembre 2018.

Les parties conviennent d'ouvrir la nouvelle négociation au début du T2 2018.

Article 7-3 Les modalités de révision

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

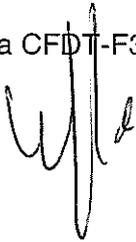
Fait à Paris, le 23 décembre 2015

Pour Orange, Monsieur Bruno Mettling,
Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe, de la Communication interne et de la digitalisation



Les organisations syndicales

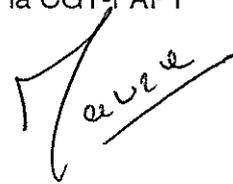
Pour la CFDT-F3C



Pour la CFE-CGC

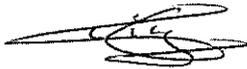


Pour la CGT-FAPT



Pour FO-COM

Béatrice Cling



Pour SUD-PTT

réserve; la CFE-CGC ne saurait par la signature de cet accord accepter la non atteinte des objectifs de l'accord précédent et souhaite des embauches plus importantes des ex-alternants et stagiaires

Annexe 1 Champ d'application du présent accord

Altenor
Equant France
FCR (Wallis et Futuna)
FIME
Générale de téléphone
Globecast France
Globecast Reportages
Inoven
Neocles Corporate
Netia
Nordnet
Network Related Services holding (NRS)
OCEAN
OCS
OCWs (ex Obiane SA)
Orange Application for Business (OAB)
Orange Caraïbes
Orange Cloud for Business (OCfB)
Orange Consulting
Orange Cyber Défense (ex Atheos)
Orange Lease
Orange Marine
Orange Prestations TV (OPTV)
Orange Promotion
Orange SA
Orange studio
SIMEC
SOFRECOM
Soft At Home
SPM Telecom (St-Pierre et Miquelon)
Telefact
Viaccess
w-HA

Annexe 2 : Limite des 4 trimestres pour la pension civile

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

La durée de service correspond au temps réellement travaillé.

Il est ainsi possible :

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

Annexe 3 : Proratisation des indemnités compensatrices retraite

Les taux de 17,60% (pension civile) et 1,1 % (retraite additionnelle de la fonction publique - RAFP-) ainsi que les deux trimestres d'indemnités de rachat sont les taux applicables pour un temps travaillé 50%.

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

Les indemnités compensatrices sont alors ajustées comme suit :

- pension civile : $17,60\% \times 20\% / 50\% = 7,04\%$
- RAFP : $1,1\% \times 20\% / 50\% = 0,44\%$
- trimestres de rachat : $2 \text{ trimestres} \times 20\% / 50\% = 0,8 \text{ trimestres}$; ce remboursement pourra être arrondi au trimestre supérieur, si nécessaire, pour maintenir le niveau de pension, sur présentation des pièces justificatives.

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

L'articulation des différents accords :

Année d'entrée	Année de départ en retraite				
	2017 (1)	2018 (1)	2019 (1)	2020 (1)	2021 (1)
2016 (1)	TPS3 (2)	TPS3 (3)	TPS3 (3)		TPS5 de 60 mois (4)
2017 (1)		TPS3 (3)	TPS3 (3)	TPS3 (3)	TPS5 de 48 mois (4)
2018 (1)			TPS3 (3)	TPS3 (3)	TPS3 (4)
2019 (1)				TPS3 (3)	TPS3 (4)
2020 (1/7 au plus tard)					TPS3 (4)

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

(2) : dans le cadre des dispositions transitoires de l'accord 2012

(3) : dans le cadre de l'accord 2012

(4) : dans le cadre de l'accord 2015

Rappel :

- que ce soit dans le cadre de l'accord 2012, dispositions transitoires comprises, ou dans le cadre de l'accord 2015 le TPS 3 est d'une durée comprise entre 18 et 36 mois
- le TPS 5 de l'accord 2015 est d'une durée de 48 mois ou d'une durée de 60 mois.

Annexe 5 Repères Syntec → CCNT pour les carrières miroir

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

Annexe 6 Les associations partenaires de la Fondation Orange

ADIE Association pour le Droit à l'Initiative Economique	La Chaîne de l'Espoir
AFM Téléthon	La Pierre Angulaire
AGIRAbcd	Les Banques Alimentaires
AIDES	Les Blouses Roses
APAJH Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés	Les Epiceries sociales
APF Association des Paralysés de France	Les Papillons Blancs
Apprentis d'Auteuil	Les Petits Débrouillards
Associations d'alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme	Les Petits Frères des Pauvres
ATD Quart Monde	Les Petits Princes
Autisme France	Les Restaurants du Cœur
AVH Association Valentin Haüy	La ligue Contre le Cancer
Comités régionaux et départementaux de Sport Adapté	Médecins Sans Frontières
Comités régionaux et départementaux Handisport	Missions Locales
CRIA Centre de Ressources Illettrisme et Alphabétisation	Orange Solidarité
Croix Rouge Française	Passeport Avenir
E2C Ecole de la Deuxième Chance	Passerelles et Compétences
Emmaüs	Passerelles Numériques
Energie Jeunes	Réseau de Cocagne
EPA Entreprendre pour Apprendre	Saint Vincent de Paul
ESA Entraide Scolaire Amicale	SamuSocial
FACE Fondation Agir Contre l'Exclusion	Secours Catholique / Caritas
Fondation 2e Chance	SPF Secours Populaire Français
Fondation Cité des Télécoms	Sésame Autisme
France Alzheimer	SNL Solidarités Nouvelles pour le Logement
France Bénévolat	UDAF Union Départementale des Associations Familiales
France Parrainages	UNAPEI / ADAPEI Association départementale de parents et amis de personnes handicapées mentales
GIAA Groupement des Intellectuels Aveugles ou Amblyopes	Unis-Cité
Habitat et Humanisme	VA Volontaires pour les personnes avec Autisme
IMS Entreprendre pour la Cité	ZupdeCo

Cette liste est susceptible d'évoluer.

ANNEXE 7 INDICATEURS DE L'ACCORD

La restitution par genre sera effectuée sur l'ensemble des indicateurs à l'exception des indicateurs du domaine formation et transmission des savoirs et des compétences.

Thématique	Indicateur	Périmètre National Commission nationale de suivi	Périmètre local Commission locale de suivi	Fréquence
Chapitre 1 - Les engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi	Pourcentage d'alternants répartis par contrat	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par domaine d'emploi	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Répartition des apprentis et salariés sous contrat de professionnalisation par niveau de formation	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de stagiaires accueillis dans l'année	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de recrutements en CDI à l'issue des contrats d'alternance et des stages de fin d'étude	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de tuteurs	OSA	Etablissement principal	Annuel
	Nombre de tuteurs formés	OSA	non	Annuel
	Nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI	Groupe France	Etablissement principal	Annuel
	Âge moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus	Groupe France	non	Annuel
	Répartition par tranche d'âge de l'effectif total au 31/12	Groupe France	- Etablissement principal - Etablissement secondaire	Annuel
Chapitre 2- Les engagements en faveur de l'emploi des seniors	Pyramide des âges de l'effectif actif en CDI	Groupe France	non	Annuel
	Mesures managériales des cadres par tranche d'âge de 5 ans à partir de 45 ans	OSA	non	Annuel
	Nombre de recrutements externes par tranche d'âge	Groupe France	- Etablissement principal - Etablissement secondaire	Annuel

DRR CE

M CA

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

Nombre de salariés de 45 ans et plus promus dans une catégorie supérieure, par niveau CCNT, âge et genre (intra-bandés et inter-bandés pour les AFO)	OSA	- Etablissement principal	Annuel
Nombre de départs par motif des salariés de 55 ans et plus (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements, retraites, autres)	Groupe France	- Etablissement principal - Etablissement secondaire	Annuel
Nombre de départs à la retraite hors TPS	Groupe France	- Etablissement principal - Etablissement secondaire	Annuel
Nombre moyen de jours d'absence des 55 ans et plus / nombre moyen de jours d'absence de l'ensemble des salariés	OSA	non	Annuel
Nombre de contrats de professionnalisation conclus annuellement par tranche d'âge à partir de 45 ans et plus	OSA	non	Annuel
Nombre de recrutements en CDI à l'issue de ces contrats de professionnalisation	OSA	non	Annuel
Nombre de salariés de 45 ans et plus ayant changé de famille de métier dans les 24 mois suivant l'entretien d'évolution professionnelle	Groupe France	- Etablissement principal	Annuel
Nombre de promotions des salariés de 45 ans et plus dans les 24 mois suivant l'entretien d'évolution professionnelle	Groupe France	- Etablissement principal	Annuel
Nombre de VAE réalisées chaque année pour les personnels âgés de 45 ans et plus, par tranche d'âge	OSA	- Etablissement principal	Annuel
Nombre de personnels de 55 ans et plus en Temps Partiel Aidé (TPA)	Groupe France	- Etablissement principal - Etablissement secondaire	Annuel
Nombre de participations à des sessions de formation dans le domaine de la pénibilité	OSA	non	Annuel
Taux d'accès à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus par tranche de 5 ans	OSA	- Etablissement principal	Annuel
Nombre de personnels de 45 ans et plus formés par tranche d'âge	OSA	- Etablissement principal	Annuel
Taux d'accès à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus par domaine	OSA	- Etablissement principal	Annuel

Chapitre 2 – Les engagements en faveur de l'emploi des seniors	métier		principal	Annuel
	Nombre d'heures moyen de formation pour les salariés âgés de 45 ans et plus par tranche d'âge	OSA	- Etablissement principal	Annuel
	Nombre de personnels de 45 ans et plus n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans, par tranche d'âge	OSA	- Etablissement principal	Annuel
	Nombre de personnes ayant eu moins de 5 jours de formation dans les 3 ans précédents par tranche d'âge, durée de formation par tranche d'âge	OSA	- Etablissement principal	Annuel
	Nombre de salariés de 55 ans et plus ayant eu recours aux entretiens cap seniors	Groupe France	- Etablissement Principal	Annuel
	Nombre de personnes entrées chaque année en TPS 3 et TPS 5 par âge et par type de formule	Groupe France	- Etablissement principal - Etablissement secondaire	Annuel
	Nombre de TPS en mécénat de compétences : répartition cadres/non cadres, par formule de TPS, par association bénéficiaire, par catégorie socio-professionnelle et par bassin d'emploi	Groupe France	- Etablissement principal	Annuel
Chapitre 3- La transmission des savoirs et des compétences	Nombre de salariés ayant participé à la formation à la préparation à la retraite	OSA	non	Annuel
	Nombre de personnes ayant bénéficié à leur entrée en TPS au cours de l'année N de l'application du seuil minimal de rémunération	OSA	non	Annuel
	Nombre d'entretiens d'expérience	OSA	non	Annuel
	Nombre de personnes réalisant une démarche de transmission	OSA	non	Annuel

STRE

A

CUS

Annexe 8 : Calendrier de mise en œuvre des engagements de l'accord

Partie de l'accord	Objectif et calendrier
Les engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi	
Objectif de recrutements en CDI	6000 sur la période de l'accord : 2300 en 2016 / 2000 en 2017/1700 en 2018
Objectifs de recrutements de jeunes de moins de 30 ans en CDI	1400 sur 2016 / 1200 sur 2017 / 1000 sur 2018
Nombre de recrutements en CDI d'ex-alternants et stagiaires	800* en 2016, 500 en 2017, 500 en 2018 *dont 400 alternant-e-s THD
Perspectives de développement de l'alternance	a minima 5 % de l'effectif global CDI du Groupe en France
Conditions de recours aux stages	2500 stagiaires présents en 2016, en 2017, en 2018
Les engagements en faveur de l'emploi des seniors	
Age moyen de date de fin de contrat/fin d'engagement des personnels actifs de 55 ans et plus	61 ans et 3 mois à fin 2018
Accueil de salariés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation	60 salariés a minima sur la durée de l'accord
La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la parentalité	
Taux de féminisation du Comex Groupe	35 % à fin 2018