

## **Décision du 1<sup>er</sup> avril 2019 relative à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences 2019-2021**

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-2 du Code du Travail, la négociation portant sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences pour les années 2019-2021 s'est déroulée de novembre 2017 à novembre 2018.

A défaut d'accord, constaté dans les conditions de l'article L.2242-5 du Code du travail, les mesures appliquées en 2019 et 2020 sont définies unilatéralement par voie de décision.

La présente Décision a pour objet la définition :

- Des modalités de mise en place du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- Des orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation,
- Des modalités d'information et de communication à destination des salariés.

### **Champ d'application de la Décision**

La présente décision s'applique aux sociétés françaises du Groupe dont Orange SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital.

Pour les filiales du Groupe qui ne relèvent pas de la convention collective nationale des télécommunications, une négociation pourra être ouverte à la demande de la direction ou de deux OS représentatives pour adapter certaines dispositions de la présente décision.

### **Démarche et méthodologie**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche prospective d'anticipation, sur un horizon pluriannuel de 3 années, élaborée en réponse aux contraintes de l'environnement et aux choix stratégiques de l'entreprise.

La GPEC a d'abord comme objectif d'adapter les emplois et les compétences aux changements et évolutions auxquels est confrontée l'entreprise en analysant, par grands métiers et/ou activités de l'entreprise, les besoins en compétences à court et moyen terme, ainsi que l'écart avec les compétences existantes, afin :

- d'assurer que l'entreprise dispose au bon moment des compétences qui lui sont nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques ;
- d'anticiper les grandes évolutions sociodémographiques, techniques, réglementaires, organisationnelles, de digitalisation des activités, d'intelligence artificielle,... ;
- d'analyser leur impact sur les métiers et les compétences;

- de construire et mettre en œuvre des plans d’actions adaptés : plans de recrutements, de mobilités internes, de développement des compétences ou de reconversion nécessaires, d’organisation du travail, ... dans le but de préserver l’employabilité des salariés.

Ce diagnostic permet d’identifier :

- les métiers émergents : nouveaux métiers et/ou métiers dont les besoins sont en croissance ; ces métiers requièrent des compétences spécifiques ou nouvelles, des expertises qui peuvent être trouvées en externe et/ou en interne, pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent des dispositifs d’apprentissage adaptés ;
- les métiers en transformation : ce sont les métiers dont les activités, et/ou la façon de les réaliser, se transforment et qui nécessitent des nouvelles compétences ;

L’entreprise doit assurer d’une part la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences socles, fondamentales, et d’autre part le développement de nouvelles compétences liées aux technologies numériques, à l’évolution de la réglementation, des modes d’organisation, des attentes des clients, ...

- les métiers en décroissance : métiers existants dont les besoins sont en décroissance ou dont la disparition est prévisible.

## La sous-traitance

La sous-traitance est abordée de la manière suivante :

- sur le plan qualitatif, en termes prospectifs : des éclairages sont apportés sur les principaux enjeux et choix stratégiques de l’entreprise quant au recours aux forces au travail internes ou à la sous-traitance, et à la motivation de ces choix ;
- sur le plan quantitatif, en qualifiant le poids de la sous-traitance dans les volumes réalisés sur certaines activités de nature « industrielle ».

## Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences (PEC) »

Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences » présenté en CGF, CCUES, CE et CET est composé d’un bilan et d’une partie prospective et s’articule autour d’éléments qui peuvent faire l’objet de précisions complémentaires au cours des futures présentations du rapport.

Nomenclature du calendrier

- **N0** = Année de référence (ex : décembre 2018)
- **N1** = Année budgétaire en cours (ex : décembre 2019)
- **N2** = deuxième année de la vision prospective à 3 ans (ex : décembre 2020)
- **N3** = année cible de la vision prospective à 3 ans (ex : décembre 2021)

L’indicateur effectif retenu pour le volet prospectif du rapport PEC est l’**ETPCDI** (effectif temps plein) : Chaque salarié est comptabilisé en équivalent temps plein, en fonction de son taux d’utilisation au dernier jour du mois (pour les salariés à temps partiel : 0,9 pour 90%, 0,8 pour 80%, 0,7 pour 70%,...).

## Contenu du bilan PEC

- une analyse des écarts entre le réalisé de l’année de référence (année N0) et le prévisionnel présenté lors de l’exercice précédent
- L’analyse de ces écarts permet :
  - d’explicitier les raisons d’éventuels différentiels et d’avoir un échange sur le sujet.

- d'ajuster éventuellement les différentes hypothèses pour les années suivantes
- de définir un plan d'actions le cas échéant.

## La prospective

La partie prospective comporte une analyse des tendances d'évolution des emplois, des métiers et des compétences du Groupe en France.

L'analyse des besoins s'exerce sur une période de 3 années (2019 – 2021) et est présentée par structures d'activités.

Distribution Grand Public	Réseaux et Services	Wholesale et réseaux internationaux	Activités transverses
Relation client grand public			
Ventes et Services Entreprises	Intervention	Contenus et Audiovisuel	
Ventes Grands Clients et avant vente	Technologie & Innovation	Secteur bancaire	
Production, opérations et service Grands clients	Systèmes d'Information	Conseil, ingénierie, intégration, services numériques	

En Comité d'Etablissement DO, le rapport PEC est décliné en bassin GPEC et en Bassin territoriaux en CGF et au niveau de l'UES Orange.

Le Bassin d'emploi territorial est le périmètre géographique qui regroupe plusieurs bassins GPEC correspondant aux Directions Orange.

Le bassin d'emploi national est le périmètre géographique regroupant l'ensemble des bassins territoriaux, soit la carte de la France.

Bassin d'emploi territorial	bassin GPEC	Bassin d'emploi territorial	bassin GPEC
CARAIBES	GUADELOUPE GUYANE MARTINIQUE ST PIERRE ET MIQUELON	GRAND SUD EST	ALPES MARITIMES ALPES, VAUCLUSE AUVERGNE NORD, CLERMONT FERRAND BOUCHES DU RHONE CORSE DROME, ARDECHE ISERE LOIRE et AUVERGNE SUD PAYS DE SAVOIE RHONE, AIN VAR
GRAND NORD EST	ALSACE ARTOIS HAINAUT BOURGOGNE CHAMPAGNE ARDENNES FRANCHE COMTE LILLE M2TROPOLE LORRAINE NORD LORRAINE SUD OPALE PICARDIE	GRAND SUD OUEST	ARC MEDITERANEEN OCCIDENTAL CHARENTE DORDOGNE/LOT ET GARONNE GARD LOZERE MONTPELLIER GIRONDE LIMOUSIN OCCITAN PYRENEES GASCOGNE GRAND TOULOUSE POITOU SUD AQUITAINE
GRAND OUEST	BASSE NORMANDIE CENTRE VAL DE LOIRE EST CENTRE VAL DE LOIRE OUEST COTES D ARMOR HAUTE NORMANDIE ILLE ET VILAINE MAINE ANJOU OUEST BRETAGNE PAYS DE LA LOIRE SUD	REUNION	MAYOTTE REUNION NORD REUNION SUD
ILE DE FRANCE	ESSONNE PARIS 1ERE COURONNE SEINE ET MARNE VAL DOISE YVELINES	Autres	WALLIS et FUTUNA

## Vision prospective des métiers et compétences à 3 ans (année N3)

Cette vision prospective comportera :

- les principaux impacts RH en termes d'enjeux business sur les métiers et les compétences
- évolution quantitative par structures d'activités
- évolution quantitative par Bassin d'emploi territorial (national) et par bassin GPEC (local)
- tendance sur les métiers
- impact sur les compétences
- les leviers d'acquisition des compétences

**Evolution quantitative par structures d'activités** sur les différents périmètres CE (National, CCUES et CE) avec des cartographies de perspectives d'évolution des effectifs en ETPCDI qui comporteront

- En réalisé, l'année de référence N0
- L'estimation des départs de la période considérée (cumulé année N1 – N3) c'est-à-dire la prise en compte des départs en retraites et des autres départs (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles,...) mais aussi des évolutions dans les temps de travail (temps partiel, TPS)
- L'estimation des ressources de la période considérée (N3) c'est-à-dire le solde des ressources après prise en compte des départs
- Le point de passage N1
- L'estimation des besoins de la période considérée (à N3)
- L'estimation de l'écart besoins versus ressources de la période considérée

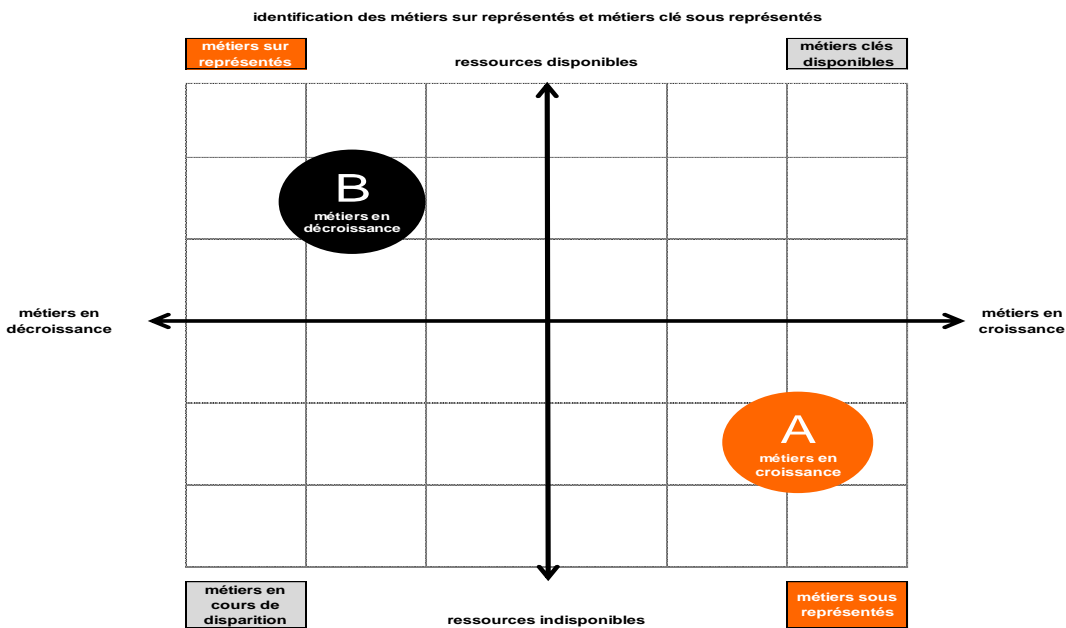
A part le réalisé, chaque estimation sera exprimée avec des fourchettes minimum et maximum.

La même forme sera utilisée pour l'évolution quantitative par bassin d'emploi territorial (niveau national) et par bassin GPEC (niveau local).

Celle-ci tiendra compte de la présence de salariés par bassin GPEC en un nombre suffisant afin de permettre une analyse opératoire mais également d'empêcher l'identification des personnes (de l'ordre de 30). Cette adaptation sera en particulier nécessaire pour les services présents sur l'ensemble du territoire (divisions nationales) afin de garantir une bonne exploitation des données et la bonne lisibilité des résultats.

### **Tendances d'évolution des métiers**

- En vue de mettre en place des dispositifs d'accompagnement efficaces en cohérence avec les besoins futurs et les ressources actuelles, une analyse est présentée afin de déterminer l'impact sur les métiers de manière à déterminer les métiers pour lesquels des plans d'actions sont à prévoir dans le cadre de l'exercice GPEC pour la période concernée.
- Il s'agira de déterminer par structures d'activités, les principaux métiers en croissance, en décroissance et en transformation dans le cadre de l'exercice GPEC pour la période considérée.
- cartographier les métiers en faisant une analyse des écarts besoins/ressources (ETPCDI) à N3 :
  - les métiers en croissance inclus les nouveaux métiers **A**
  - les métiers en décroissance **B**



### L'impact sur les compétences

Cette analyse sur les typologies de métiers sert à indiquer l'impact sur les compétences pendant la période concernée :

- impact fort : la totalité ou presque des salariés du métier sont concernés.
- impact moyen : la moitié ou presque des salariés du métier sont concernés.
- impact faible : peu de salariés sont concernés.

La proportion de personnes impactées ne traduit pas la profondeur de la transformation à engager.

L'analyse des compétences doit permettre au Groupe en France de faire un focus sur les compétences clés et les expertises clés et de déterminer ainsi les politiques à mettre en place pour les différents leviers d'acquisition de ces compétences.

### Les leviers d'acquisition des compétences

Une analyse à partir des structures d'activités est conduite sur les leviers d'acquisition en précisant les dispositifs d'accompagnement envisagés : développement des compétences, parcours de professionnalisation, recrutement interne / externe, partenariat,... ainsi que les plans d'actions envisagés avec les mesures d'ajustement pour combler les écarts entre les ressources actuelles et les besoins futurs concernées.

### **La communication de la GPEC aux salariés**

La Direction rappelle l'importance qu'elle accorde à la mise en visibilité de la GPEC et de sa communication aux salariés, aussi bien au plan national qu'au plan local. Le Groupe doit informer les salariés pour leur permettre de s'orienter et leur donner les moyens de se projeter professionnellement : savoir, notamment, si leur métier actuel est pérenne ou amené à se transformer et nécessiter le développement de nouvelles compétences. Chaque salarié peut, s'il le souhaite,

connaître les métiers en croissance et où ils se situent sur le territoire ainsi que les compétences stratégiques du Groupe.

La forme et les supports sont laissés à l'appréciation de chaque entité : réunions d'équipe, réunions d'information, forums, articles, vidéos, ...

L'accessibilité totale des supports est privilégiée (Anoo, Piazza,...) pour permettre aux salariés des territoires limitrophes d'être également informés.

Le Groupe encourage également la mise en place d'échanges entre salariés sur les parcours professionnels via des plateformes informatiques (Piazza « job avenir »...).

## La formation et le développement des compétences, acquérir, maintenir et développer les compétences nécessaires aux métiers actuels et futurs

### Les orientations de la formation et du développement des compétences à 3 ans

Dans une période où l'innovation transforme au quotidien les métiers et les activités, les entreprises qui réussissent sont celles dont les salariés disposent des compétences adaptées pour :

- développer de nouvelles façons de travailler, à la fois plus agiles, plus réactives et plus efficaces,
- répondre aux enjeux technologiques et numériques de demain, sources d'opportunités et de croissance.

Au regard de ces enjeux, Orange souhaite se doter d'une politique de développement des compétences ambitieuse, qui soit :

- un levier pour soutenir sa stratégie de différenciation et de création de valeur,
- un élément de sa promesse d'employeur digital et humain, facteur d'attractivité, de fidélisation et d'engagement pour ses salariés.

Elle fixe 3 priorités :

- Garantir les compétences utiles pour demain et faire évoluer la culture de l'entreprise. Il s'agit notamment :
  - o d'accompagner la projection vers l'avenir des compétences de chaque métier avec une attention particulière apportée notamment aux métiers émergents et aux métiers en transformation identifiés dans le cadre de la GPEC,
  - o de permettre aux salariés de découvrir, de s'approprier et d'approfondir, selon les formats adaptés à leur besoin, les compétences et les expertises clés permettant de développer de nouvelles façons de travailler et de répondre aux enjeux numériques et technologiques de demain.
- Permettre à chacun, grâce à un accompagnement adapté,
  - o de développer ses compétences régulièrement, en s'appuyant notamment sur de nouvelles expériences d'apprentissage plus personnalisées et plus souples,
  - o de construire son parcours professionnel et d'être reconnu,
- Soutenir la mise en œuvre de nouveaux modes de fonctionnement en accompagnant plus spécifiquement les porteurs de la transformation.

## **L'articulation entre la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences et la formation.**

Le plan stratégique du Groupe, les orientations de la formation et du développement des compétences à 3 ans, et les éléments issus de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont pris en compte chaque année dans l'élaboration des orientations et des plans de développement des compétences.

## **L'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun.**

Orange souhaite offrir à l'ensemble de ses salariés une expérience apprenante riche et stimulante permettant à chacun :

- de conquérir son autonomie en matière d'apprentissage grâce notamment au digital,
- de développer, d'expérimenter, puis de partager ses compétences en groupe, avec des pairs ou des personnes d'autres horizons dans des formats présentiels ou grâce au social learning.

Chaque salarié peut ainsi vivre des expériences d'apprentissage innovantes, variées et complémentaires grâce notamment à :

- des contenus digitaux accessibles en continu,
- des formations multi-modes combinant du digital et des dispositifs présentiels,
- des communautés d'apprentissage et de partage.

Afin de permettre à chacun de bénéficier de ces expériences d'apprentissage, une attention particulière est apportée à la prise en compte de ces nouvelles façons d'apprendre dans l'organisation du travail : temps accordé, simplification des modalités d'inscription, etc...

En particulier, les managers, dont le rôle est de soutenir et de faciliter le développement des compétences de leurs collaborateurs sont accompagnés afin de créer un environnement favorable à l'apprentissage.

## **Des modalités d'accompagnement différenciées pour permettre à chacun de construire son parcours professionnel**

Afin d'accompagner chaque salarié dans la construction de son projet professionnel et lui permettre ainsi de développer son employabilité, Orange propose des dispositifs de développement des compétences personnalisés d'une durée adaptée en fonction du profil de chacun et des besoins de l'entreprise.

Les formations proposées sont ainsi « modularisées » pour adapter leur durée et leurs contenus aux compétences déjà détenues par les salariés concernés.

Orange propose notamment :

- des cursus de développement des compétences souples et modulaires adaptés aux besoins de chacun en fonction notamment du delta de compétences à acquérir,
- des parcours de reconversion professionnelle destinés plus spécifiquement aux salariés souhaitant réorienter leur parcours professionnel,
- de nouveaux formats innovants (missions / immersion inter-entreprises par exemple).

## **La certification**

Afin de donner toute sa place à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues tout en veillant à offrir à ses clients un niveau de qualification aux meilleurs standards du marché, Orange fait le choix de formations diplômantes et de certifications techniques reconnues.

Il s'agit notamment des diplômes de l'Education Nationale, des certifications inscrites au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'à l'inventaire de la CNCP, des certifications délivrées par des organismes certificateurs reconnus dans nos secteurs d'activité.

Les compétences et les expertises clés identifiées dans le cadre de la GPEC seront le terrain prioritaire de nouvelles certifications pouvant être créées en partenariat avec des organismes certificateurs externes reconnus.

### **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Tout salarié (de droit privé ou fonctionnaire) dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) qu'il peut mobiliser à son initiative tout au long de sa vie professionnelle.

Orange veillera à informer ses salariés sur les possibilités offertes par ce dispositif et les modalités de son utilisation.

Par ailleurs, lorsque le salarié mobilisera son CPF dans le cadre d'un projet professionnel co-construit et partagé avec l'entreprise, il pourra suivre la formation, en accord avec son manager et son RH, sur le temps de travail.

Dans ce cas, Orange pourra également compléter, par un abondement approprié, le financement de la formation à hauteur du coût total de la formation suivie par le salarié.

### **La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)**

La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir une certification sur la base de l'expérience professionnelle acquise.

Cette certification, qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation.

Orange accompagne ses salariés dans le cadre de leurs demandes de VAE individuelles et peut, pour certains métiers, reconnaître l'expérience professionnelle acquise en proposant des VAE à des groupes de salariés (anciennement VAE collectives).

Le salarié bénéficie d'un total de 24 heures d'autorisation d'absence, à prendre en une seule fois ou de manière fractionnée, pour préparer sa VAE (préparation du dossier, préparation à l'entretien,...).

Soucieuse de soutenir et d'accompagner les salariés souhaitant effectuer une VAE dans le cadre d'un projet professionnel co-construit et partagé avec l'entreprise, Orange peut, avec l'accord du manager et du RH, abonder le congé pour VAE dans la limite d'un plafond de 54 heures.

### **L'évolution professionnelle au service du développement des compétences**

L'évolution professionnelle est un levier majeur du développement des compétences à la fois individuel et collectif et assure l'employabilité des salariés. Elle contribue à la transformation du Groupe en permettant d'acquérir ou de maintenir les compétences nécessaires dans le cadre de sa stratégie.

L'évolution professionnelle peut prendre plusieurs formes:



- une évolution professionnelle qui peut être assortie d'une promotion
- un enrichissement ou un changement de métier au sein de sa filière ou hors de sa filière,
- une évolution professionnelle avec un changement de cadre géographique,
- un élargissement de ses activités avec la participation à un projet ou une mission pour mettre en œuvre ou développer des compétences.

L'évolution professionnelle interne peut s'inscrire dans le cadre :

- d'une initiative du ou de la salarié qui postule à une offre d'emploi en interne ou qui exprime un souhait de mobilité en lien avec son projet professionnel, discuté avec son manager.
- des passerelles professionnelles qui sont mises en place par Orange pour répondre à ses besoins en terme de compétences et de métiers tels qu'identifiés lors de la détermination des orientations stratégiques.

### **Des fondamentaux partagés pour une expérience d'évolution professionnelle lisible et transparente**

Les principes de lisibilité et de transparence sont réaffirmés sur l'ensemble du parcours du salarié qui s'engage dans une démarche d'évolution professionnelle, de la publication des postes ouverts sur l'intranet jusqu'au feedback reçu suite à candidature.

Dans le cadre de la finalisation du recrutement interne, les conditions d'intégration sur le nouveau poste feront l'objet d'un échange et d'une formalisation entre le salarié et le manager ou le RH recruteur, en préalable à la décision du salarié.

Afin de veiller à la réussite des salariés dans leur nouveau poste et à leur intégration dans le collectif de travail, le manager apporte une attention particulière aux conditions d'accueil. Le manager s'assure que chaque salarié dispose des moyens lui permettant d'être opérationnel et est en mesure de remplir sa nouvelle mission.

### **Un accompagnement de la réflexion jusqu'à la prise de poste**

L'entreprise donne au salarié les moyens lui permettant de s'informer, d'être conseillé, d'élaborer son projet professionnel et de le mettre en œuvre.

**L'entretien individuel** est un dialogue formalisé entre chaque salarié du Groupe et son manager. A cette occasion, le salarié a la possibilité d'échanger de manière approfondie sur son projet professionnel et de solliciter les conseils de son manager.

Le salarié bénéficie tous les deux ans d'un **entretien professionnel**, réalisé par la filière RH ou par le manager. Cet entretien est consacré en particulier à l'évolution professionnelle du salarié, aux questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié, à l'évaluation de son employabilité et à la réflexion sur l'avenir du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel établit un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié prenant en compte l'ensemble de sa carrière. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié d'au moins une formation (autre que celles prévues à l'article L. 6321-2 du code du travail).

Les entretiens décrits ci-dessus sont distincts, conformément aux dispositions légales, et ne peuvent se confondre dans un seul entretien. Pour des raisons de praticité et d'efficacité, ils peuvent toutefois se tenir l'un après l'autre, le même jour, lorsqu'ils sont menés par les mêmes interlocuteurs et la même année.

Ces dispositions seront adaptées en fonction de l'évolution de la législation en la matière.

En dehors de ces cycles d'entretiens, et afin de faciliter sa réflexion, chaque salarié envisageant une évolution professionnelle, peut être accompagné à sa demande par un **consultant en développement professionnel et recrutement au sein d'Orange avenir** de son périmètre géographique ou au sein de son entité jusqu'à sa prise de fonction. Les consultants mettent à disposition des salariés une offre de services individuelle ou collective.

Des services collaboratifs et digitaux favorisent la réflexion et la mise en œuvre des parcours professionnels (par exemple « Mes compétences », « Mon Itinéraire », les communautés sur Piazza). Des événements comme « Mobilidays », salon virtuel du recrutement interne, ou des forums métiers permettent de mettre en relation salariés et managers recruteurs.

La filière RH est amenée à échanger avec les managers pour recueillir des informations sur les souhaits d'évolution professionnelle des salariés. Par ailleurs, en acceptant de partager des informations sur ses compétences au-delà de son poste et ses aspirations, le salarié peut décider de recevoir des propositions d'opportunités correspondant à son profil pour ouvrir les perspectives et le champ des possibles.

### **Ouvrir de nouvelles perspectives dans les dynamiques de parcours professionnels**

La porosité croissante entre le monde de l'entreprise et son écosystème, ainsi que les aspirations des salariés à élargir le champ des possibles en matière d'évolution professionnelle, conduisent le Groupe à adapter sa politique de ressources humaines et à développer des modalités d'accompagnement en soutenant les formes de projet professionnel vers :

- l'intrapreneuriat,
- l'entrepreneuriat : l'essaimage,
- des missions inter-entreprises.

### **Favoriser l'innovation salarié et l'esprit entrepreneurial : l'intrapreneuriat et l'entrepreneuriat**

Pour les salariés désireux de développer des projets innovants au sein d'Orange, le programme OZ avec notamment le dispositif « Intrapreneur studio » donne l'opportunité de mettre en œuvre leurs idées en mode « Start up » interne. Ce dispositif d'intrapreneuriat vise à développer la capacité d'expérimentation des salariés, c'est aussi un défi professionnel qui stimule l'innovation en interne. L'entreprise accompagne et donne les moyens aux salariés, dont le projet a été sélectionné, d'élaborer leur projet en vue d'une mise en œuvre au sein d'une entité d'affaires du Groupe.

Le Groupe accompagne les projets professionnels de création ou de reprise d'entreprise avec l'appui de consultants spécialisés, les délégués et correspondants essaimage présents au sein de chaque Orange Avenir. Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes comme des conseils personnalisés d'experts, des ateliers, des formations et permet de s'assurer du caractère éligible, réaliste et viable des projets de création ou reprise d'entreprise.

Le Groupe vise à accompagner des start-up dans une logique opérationnelle et tournée vers la concrétisation rapide de partenariats commerciaux. Dans ce contexte, le programme « Entrepreneur du digital » a été créé pour faciliter la création de start-up par les salariés du Groupe Orange. Il concerne des projets d'essaimage dont l'activité principale repose sur des outils, des services ou technologies digitales. Des parcours de formation spécifique, comme la « digital entrepreneur school », peuvent être proposés.

Les projets de mobilité externe visant à la création d'une entreprise dont l'activité à terme est concurrente à celle du Groupe Orange, ou visant à se réorienter vers une société concurrente au Groupe Orange ou encore visant à une reconversion ayant pour objet final d'exercer une activité concurrente au Groupe Orange, ne seront pas éligibles. Les projets de mobilité externe sont soumis à la validation managériale et des délégués essaimage.

#### **Immersion et mission inter entreprise :**

Dans le cadre du partage de compétences, de bonnes pratiques et de méthodes de travail avec notre écosystème, le Groupe souhaite favoriser un dispositif permettant à un salarié de réaliser une mission auprès de jeunes entreprises, de petites et moyennes entreprises ou de grandes entreprises. Il s'agit d'une immersion apprenante qui permet d'une part aux salariés volontaires, sur la base d'un projet professionnel partagé et validé avec le ou la manager, de vivre de nouvelles façons de travailler, et qui permet d'autre part de faire bénéficier l'entreprise d'accueil de ses compétences et expertises. Avant de généraliser ce type de dispositif, le Groupe s'attachera à le tester en expérimentation auprès d'entités du Groupe et d'entreprises volontaires. Ces expérimentations permettront de préciser les modalités de ce dispositif.

#### **Les modalités d'accompagnement des mobilités entre les sociétés du Groupe**

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

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

#### **La reprise de l'ancienneté :**

Lorsque les salariés changent de société au sein du Groupe, leur ancienneté au sein du Groupe et leur ancienneté au sein du groupe d'emplois de la CCNT, ou par assimilation pour les autres conventions collectives, sont intégralement reprises.

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

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

#### **Les principes de rémunération :**

A l'occasion d'une mobilité interne entre entreprises du Groupe, l'ensemble des éléments de rémunération font l'objet d'un document écrit entre les parties, à savoir le salaire fixe (avec une garantie de maintien sauf accord exprès du salarié), la part variable le cas échéant, les éventuels avantages professionnels hors CE, ainsi que la situation en matière de prévoyance, de frais de santé et de retraite complémentaire. La rémunération variable éventuelle est soldée par l'entité d'origine au moment du départ ou à l'échéance du semestre. Les nouvelles conditions d'intégration sont explicitées et formalisées en préalable à l'acceptation définitive du salarié.

#### **Les congés payés :**

Les salariés ont la possibilité de transférer leurs congés payés correspondant aux droits acquis avant le transfert dans la limite de trois fois leur durée hebdomadaire de travail (soit 18 jours au maximum). Si le salarié qui effectue une mobilité dispose de moins d'une semaine de congés payés (soit un nombre de jours inférieur à leur durée hebdomadaire de travail), les jours devront soit être pris avant la

mobilité vers la nouvelle société, soit payés par l'entité d'origine, soit versés sur le compte épargne temps si l'entité d'origine dispose d'un compte épargne temps. La société cédante complètera l'attestation de « transfert de droit à congés payés lors d'une mobilité.

#### **Les jours de temps libre :**

En ce qui concerne les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (JTL ou RTT), les salariés devront les avoir pris avant la mobilité dans la nouvelle société.

#### **Le Compte Epargne Temps (CET) :**

Les droits acquis par les salariés sur leur CET sont transférés dans leur intégralité sous réserve que la société prenante ait mis en place un dispositif de CET. Si la société prenante ne dispose pas d'un tel dispositif, le salarié bénéficiera du versement d'une indemnité compensatrice égale aux droits acquis après déduction des charges salariales.

Avant toute opération de transfert liée à une mobilité dans le Groupe, les salariés ont la possibilité de déposer sur leur CET leur reliquat de congés payés, dans la limite de trois fois sa durée hebdomadaire de travail (soit 18 jours maximum). Après le transfert, la gestion du CET s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la société d'accueil.

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

Pour renforcer la fluidité et ne pas pénaliser les candidatures internes au regard des candidatures externes, le transfert des provisions correspondant aux jours transférés (congés payés et CET) sera effectué de la société cédante à la société prenante.

#### **Les Repos Compensateurs (tous types de RC) :**

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

#### **La convention tripartite :**

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

#### **Modalités d'information et/ou consultation de la GPEC aux Instances Représentatives du Personnel et aux Organisations Syndicales au titre de l'année 2019**

Les dispositions ci-après concernent l'année 2019. Au sein des différents périmètres sociaux concernés elles seront adaptées dans le cadre de la mise en œuvre du Comité Social et Economique (CSE).

Les rapports PEC sont présentés aux différentes instances selon les modalités suivantes :

- en Comité Groupe France (CGF) et Comité Central de l'Unité Économique et Sociale (CCUES) de l'UES Orange

Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences » - partie Bilan de l'année N0 et partie Prospective de l'année en cours- tel que défini à l'article 4.1 est présenté une fois par an :

- en information auprès du Comité Groupe France,
- en information / consultation, auprès du Comité Central de l'Unité Économique et Sociale de l'UES Orange.

Les parties Bilan et Prospective sont présentées séparément pour répondre à l'ordonnancement actuel des consultations.

- **en Comité d'Etablissement**

Le Rapport local « Perspective Emploi et Compétences » fait l'objet d'une information / consultation pour le périmètre qui les concerne (ensemble des salariés relevant du CE).

- **en Comité à l'Emploi Territorial**

Le Comité Territorial à l'Emploi permet à l'ensemble des parties prenantes de disposer d'une vision des évolutions sur le périmètre géographique de la Délégation Territoriale Orange, quelle que soit l'entité de rattachement des salariés.

Le rapport « PEC » est présenté en information auprès des Comités à l'Emploi Territorial, une fois par an, pour le périmètre qui les concerne (ensemble des salariés du Groupe présents sur le périmètre géographique de la Délégation Territoriale quelle que soit l'entité de rattachement).

Le rapport « Perspectives Emploi et Compétences » du territoire est adressé aux représentants des Organisations Syndicales au Comité à l'Emploi Territorial au plus tard 8 jours avant la date de la réunion.

### **Durée de la décision**

La présente décision est conclue pour une période déterminée de 3 ans maximum à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et prendra fin à la date du 31 décembre 2021, date à laquelle elle cessera automatiquement de produire ses effets.

Les dispositions relatives aux processus IRP cesseront de produire leurs effets avec la mise en œuvre des instances CSE et CSEC.

Fait à Paris, le

La Direction, pour Orange

Madame Valérie Le Boulanger

Directrice Exécutive en charge des Ressources Humaines Groupe