



Relevé de décision

Objet : Mobilité interne à l'initiative des salariés au sein du Groupe en France

Prise d'effet : Immédiat

Liste de diffusion : Membres du COMEX, DRH des divisions et Filière RH en France

Date : 27 février 2024

Développer la mobilité interne à l'initiative des salariés et les parcours professionnels¹

La principale richesse d'Orange, ce sont incontestablement les femmes et les hommes qui font l'entreprise.

Dans un monde fait des ruptures technologiques, l'excellence opérationnelle, la capacité à disposer des meilleures compétences, au bon endroit, au bon moment, sont essentiels. Lead The Future fixe un cap clair : nous concentrer sur nos forces, et elles sont nombreuses, pour créer de la valeur pour l'entreprise, pour nos clients, et pour toutes nos parties prenantes.

Nous devons nous assurer que nous ayons pour aujourd'hui et pour demain toutes les compétences dont le Groupe a besoin et accompagner au mieux nos équipes de manière pro-active vers les métiers du futur.

Plus que jamais, il convient d'orienter les compétences de nos équipes vers nos besoins « business » dans le respect des aspirations de chacune et de chacun. La mobilité interne constitue une opportunité de développement professionnel et personnel au sein du Groupe en France. Elle permet d'acquérir des compétences et concourt à la sécurisation des emplois, et des parcours. Elle peut nécessiter un accompagnement personnalisé, notamment par de la formation.

La fluidité du marché de l'emploi interne participe à la constitution d'équipes issues d'environnements divers. A ce titre, elle favorise l'enrichissement collectif, la motivation, l'acculturation aux métiers d'Orange tout en augmentant les opportunités d'évolution professionnelle.

Les dispositions sur la mobilité interne décrites dans le présent relevé de décision s'appliquent pour l'année 2024. Elles s'inscrivent en complément de l'accord de 2010 « Accord sur les principes fondamentaux : perspective - emploi et compétences - développement professionnel - formation -mobilité » qui demeure le socle de référence au sein du Groupe.

Vincent LECERF

Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

¹ Dispositions applicables aux sociétés du Groupe Orange en France dont Orange SA détient directement ou indirectement plus de 50% du capital

Sommaire

	Page
▪ Simplification du processus de recrutement	3
▪ Diversification des perspectives professionnelles	3
▪ Accompagnement personnalisé et formation	5
▪ Non cumul des dispositifs ayant le même objet ou la même cause	5
▪ Evaluation des présentes dispositions	5
▪ Communication	5
▪ Annexes	

1 - Processus de recrutement

- Les postes ouverts à candidature sont publiés sur le portail de mobilité interne dédié. Toute publication sur un autre support doit faire référence à l'offre publiée sur le portail mobilité Groupe. Toutes les offres publiées peuvent faire l'objet de candidatures quels que soient le niveau de qualification et l'entité d'origine du salarié.
- Sauf urgence de recrutement, lorsqu'un poste est ouvert au recrutement externe, l'offre de poste est publiée en interne sur le portail « Jobs opportunities » deux semaines avant sa publication en externe.
- Afin de proposer un processus de recrutement simple et rapide, le nombre d'entretiens est limité à 2, sauf souhait du salarié (i) ou entretien de promotion aux niveaux de classification cadre (ii). Un retour est systématiquement réalisé après chaque entretien.
- En vue d'être contacté par des recruteurs internes pour recevoir des propositions de postes, un salarié peut manifester son intérêt et sa volonté d'intégrer un vivier. A cette occasion il pourra exprimer ses préférences (métiers, disponibilité, géographies...). Un recruteur interne pourra alors contacter un salarié pour lui faire part d'opportunités de postes correspondant aux souhaits exprimés. Le manager du salarié contacté en sera informé.
- Pour les offres internes qui rencontrent un déficit de candidatures et/ou pour lesquelles le recrutement est urgent, l'entité d'accueil pourra proposer un accompagnement financier sous la forme d'une prime attachée à l'exercice des nouvelles missions et/ou, et si le positionnement salarial le justifie, d'une augmentation du Salaire Global de Base (SGB). Dans l'hypothèse d'une prime, celle-ci sera d'un montant maximum de 600 euros bruts par mois pour une durée de 3 ans maximum (ou pour la durée d'exercice des nouvelles missions si celle-ci est plus courte).
- Les modalités d'accompagnement dans le cadre de parcours entre sociétés du Groupe en France sont précisées en annexe 1 et les repères entre conventions collectives en annexe 2, à titre indicatif.
- Dès lors que la candidature à la mobilité interne d'un salarié est validée par les entités/sociétés cédante et d'accueil, les dispositions liées à la mobilité sont communiquées par écrit au salarié avant son acceptation. Elles sont indiquées en annexe 3.
- Afin de faciliter la mobilité, sauf circonstances particulières, le délai de prise de poste au sein de l'entité/société d'accueil ne peut pas excéder 3 mois.

2 - Diversification des perspectives professionnelles

Afin de diversifier les perspectives professionnelles et favoriser les mobilités entre sociétés du Groupe en France, il est mis en place un dispositif temporaire de mobilité interne.

- En accord avec la société cédante et d'accueil, un salarié pourra effectuer une mobilité dans le cadre d'une durée prédéfinie de 24 mois. A l'issue de cette durée, le salarié pourra bénéficier d'un droit au retour au sein de la

société d'origine selon des modalités qui seront précisées dans une convention tripartite. Cette convention prévoira :

- Soit un retour sur le poste d'origine.
- Soit un retour sur un poste équivalent dans la société cédante.
- Soit un retour sur poste équivalent sur le bassin d'emploi GPEC d'origine en cohérence avec le profil du salarié, au minimum au même niveau de responsabilité, de qualification et de rémunération que le niveau dont il bénéficiait dans le cadre de la mobilité.

Ce droit au retour pourra s'exercer également dans le cas où la société d'accueil du Groupe en France serait cédée ou cesserait son activité. Dans le cas d'un souhait de retour du salarié, celui-ci exprime sa demande par écrit auprès du Responsable RH de la société d'accueil. Ce dernier a la responsabilité de l'accompagnement et pourra s'appuyer sur la communauté RH de son bassin d'emploi territorial et/ou d'un conseiller en charge de la mobilité interne. Il est recommandé que le salarié exprime sa demande 6 mois avant la date de fin de la mobilité déterminée.

- Les modes d'organisation du travail évoluent, l'appétence pour le travail en mode projet s'est développée ce qui a favorisé l'émergence des projets. Il s'agit d'un mode d'exercice de l'activité qui permet de développer les compétences et suscite un attrait pour certains salariés. Les projets permettent d'enrichir une carrière au sein du Groupe et de contribuer à la diversité des profils au sein des équipes. Ils sont un levier pour augmenter la fluidité et représentent également de nombreux atouts pour les entités/sociétés qui les proposent afin de répondre à des besoins ponctuels qui font appels à des compétences dont elles ne disposent pas.

Les salariés auront la possibilité de candidater sur des projets de l'entreprise qui doivent avoir une durée minimale de 3 mois, ne peuvent excéder 12 mois et doivent être systématiquement formalisés dans une convention tripartite. Ils seront publiés sur l'outil de diffusion des offres et directement identifiables. Dans le cadre de la finalisation d'un projet, les conditions de retour indiquées dans la convention devront permettre :

- Un nouveau projet s'il est souhaité par le salarié. En aucun cas un nouveau projet ne pourra être imposé.
- Soit un retour sur le poste d'origine si celui-ci s'effectue au plus tard 4 mois après le début du projet (ou plus si accord entre le salarié et le manager).
- Soit un retour sur un poste équivalent dans la société cédante.
- Soit un retour sur un poste équivalent sur le bassin d'emploi GPEC d'origine en cohérence avec le profil du salarié, au minimum au même niveau de responsabilité, de qualification et de rémunération que le niveau dont il bénéficiait avant le projet. Si le salarié choisit un retour sur son poste ou une mobilité, l'entreprise l'accompagnera dans sa mobilité.

Le salarié en cours de projet au bénéfice d'une entité d'accueil reste rattaché administrativement à son entité d'origine et les coûts de mise à disposition sont portés par l'entité prenante. Le suivi RH et administratif du salarié est de la responsabilité de l'entité d'appartenance.

L'entreprise s'engage à ce que ces pratiques n'aboutissent pas à des cas d'exclusion interne. En outre, les projets n'ayant pas vocation à couvrir des besoins pérennes, le Groupe s'engage à ne pas les assimiler à des périodes d'essai et à en limiter les répétitions. Enfin les salariés affectés sur des activités dites facturables (en interne ou en externe au Groupe) ne pourront pas candidater pour participer à ces projets sauf sur accord exceptionnel du management.

- Les salariés pourront disposer à leur initiative de deux journées découvertes par an pour explorer des environnements professionnels recruteurs au sein du Groupe en France. Les demandes pourront uniquement être reportées dans un délai d'un mois en cas de nécessité de services. Ces dernières ne nécessiteront pas la candidature d'un salarié à une offre de mobilité et ne peuvent être imposées au salarié en tant qu'étape obligatoire du processus de recrutement interne.

3 – Accompagnement personnalisé et formation, leviers de la mobilité interne

- Pour chaque mobilité professionnelle nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences, un Plan de Développement Individuel (PDI) sera proposé au salarié en amont de sa prise de poste, et au plus tard 6 mois après. Ce PDI pourra prévoir selon le besoin de montée en compétence du salarié des actions de formation, tutorat, mentorat, co-développement, mise en situation...
- Des postes ouverts à la reconversion professionnelle seront proposés en interne.

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

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

5 - Evaluation des présentes dispositions

Les présentes dispositions sont mises en œuvre à jusqu'au 31 décembre 2024.

Une évaluation de leurs effets sur le développement de la mobilité interne et des parcours professionnels au sein du Groupe en France sera réalisée avant cette échéance afin de décider de leur poursuite ou adaptation éventuelle.

6 – Communication

Orange communiquera sur ces dispositifs afin d'informer les salariés.

Annexe 1

Modalités d'accompagnement dans le cadre de parcours entre sociétés du Groupe en France

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 en nature, 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 :

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 société d'accueil, soit payés par l'entité d'origine, soit versés sur le compte épargne temps si la société cédante dispose d'un compte épargne temps (selon modalité d'alimentation du CET de l'entité d'origine). 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 :

Le Compte Epargne Temps est transféré selon les dispositions relatives au CET dans la société de départ. L'alimentation du CET avant la mobilité se fait également dans les mêmes conditions.

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 société d'accueil.

La convention tripartite :

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

Annexe 2

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

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

REPERES CCNT-BETIC

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

REPERES CCNT-CCN DE LA BANQUE

CCNT	Grade FP	CCN de la Banque
G	IV.5/IV.6	Hors catégorie
F	IV.3/IV.4	Cadre niveau K
		Cadre niveau J
E	IV.1/IV.2	Cadre niveau I
Dbis	III.2/III.3	Cadre niveau H
D	II.3	Technicien niveau G
		Technicien niveau F
C	II.1/II.2	Technicien niveau E
		Technicien niveau D
B	I.2/I.3	Technicien niveau C
A	I.1	Technicien niveau B
		Technicien niveau A

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

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

Annexe 3

Dispositions communiquées par écrit avant acceptation du salarié

Dès lors que la candidature d'un salarié est retenue, un écrit (mail, courrier etc.) lui sera transmis par l'entité/société d'accueil, et mentionnera les éléments suivants :

- nom du manager ;
- nom de l'entité prenante ;
- lieu de travail ;
- régime de travail ;
- date prévue de la mobilité ;
- éléments liés à la rétribution (SGB, parts variables, éléments de rétribution collective, si poste critique : montant de la prime d'accompagnement etc.) ;
- modalités d'accompagnement en formation ;
- reprise d'ancienneté.

Le cas échéant :

- modalités d'accompagnement à la mobilité ;
- modalités d'accompagnement financier ;
- modalités de télétravail ;
- temps plein / temps partiel.