

// le dossier convention  
collectiveOrange renforce sa politique  
intergénérationnelle

Insertion des jeunes, gestion des seniors, partage d'expériences

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019,

Orange dispose d'un nouvel accord intergénérationnel pour les années 2019-2021, conclu le 12 décembre 2018. Les signataires renforcent dans ce texte leurs engagements en faveur de l'ensemble des salariés, « quel que soit leur âge ». Des mesures concrètes sont ainsi prises concernant l'intégration et l'accompagnement des jeunes ainsi que le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors.

L'accord prévoit également des actions relatives à la transmission des savoirs et au partage d'expériences

Considérant qu'« une **bonne gestion des âges** au sein de l'entreprise représente un **atout majeur** », la direction d'Orange et les syndicats CFTD, CGT et FO ont signé, le 12 décembre 2018, un **accord intergénérationnel** couvrant la période **2019-2021**. Ce texte, qui reconduit la majorité des dispositions du précédent accord conclu en 2015, fixe de **nouveaux objectifs** chiffrés sur le recrutement d'**alternants et de stagiaires** et renouvelle les mesures d'accompagnement en vue de leur offrir « un parcours attractif d'intégration ». Des engagements sur l'accueil des **seniors** sont également prévus ainsi que des dispositions « permettant la poursuite d'une activité professionnelle motivante et valorisante » mais également l'aménagement de leur fin de carrière. L'accord aborde aussi, de manière plus succincte, la promotion de la **transmission des savoirs**.

À noter que des dispositions relatives à l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations sont prévues avec des renvois à l'accord égalité du 29 janvier 2018 (*v. l'actualité n° 17524 du 6 mars 2018*) et à celui sur le handicap du 28 juin 2017 (*v. l'actualité n° 17404 du 14 septembre 2017*).

## 1 Insertion durable des jeunes

Orange confirme son intention de poursuivre ses actions en faveur de l'emploi, l'intégration, la formation et l'insertion des jeunes. Selon l'accord, « cette politique doit permettre aux jeunes, d'une part, de bénéficier des connaissances et compé-

tences 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 ».

### OBJECTIFS CHIFFRÉS

Considérant que « l'alternance est une des voies pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail », Orange prend les engagements suivants.

#### ► Contrats à durée indéterminée

En référence à son plan stratégique « Essentiel 2020 », les signataires s'engagent à réaliser **a minima 8 000 recrutements externes en CDI** sur la période **2018, 2019, 2020, puis 2 000 recrutements en 2021**. Sur ces nouveaux embauchés en CDI, **au moins 2 000 alternants ou stagiaires** (contre 1 800 prévus dans le précédent accord) seront **recrutés** en CDI à l'issue de leur formation sur la période 2019-2021.

#### ► Alternance et stages

L'accord prévoit d'accueillir, sur la période de l'accord, **4 000 alternants** présents au sein des équipes **en moyenne sur trois ans** (contre 4 300 dans le précédent accord) et d'y intégrer **2 150 alternants par an** en contrat d'alternance à durée déterminée. Le groupe souhaite aussi favoriser le développement des stages en se fixant un objectif de **2 400 stagiaires chaque année** (contre 2 500) « avec une situation particulière portée aux jeunes en situation de handicap ».

**À NOTER** Dans le cadre de sa politique d'insertion des jeunes, Orange poursui-

vra sa coopération avec le milieu scolaire et universitaire (participation à des forums et aux conseils d'administration des établissements, ouvertures de classes ou de sections de formation par alternance, stages d'immersion pour les enseignants et les conseillers d'orientation-psychologues, etc.). Par ailleurs, deux jours seront désormais offerts aux salariés volontaires participant à des opérations menées en vue de promouvoir les métiers, la mixité, l'insertion et l'inclusion notamment numériques.

## DISPOSITIFS D'INTÉGRATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

Les signataires reconduisent les dispositions du précédent accord permettant « un parcours attractif d'intégration » pour les nouveaux embauchés, « quel que soit leur âge ».

### ► Parcours d'accueil

Afin d'assurer une bonne intégration « dans leur métier et leur collectif de travail », tout nouvel embauché doit disposer, dès sa prise de poste, de l'**ensemble des outils et matériels** (outils de travail, poste de travail, badge d'accès aux locaux, etc.) lui permettant de travailler. Orange rappelle également le processus d'accueil qui inclue un **livret d'accueil**, une **visite** du site, une **journée d'intégration** et une demi-journée d'information/formation sur le dialogue social.

Le groupe encourage également l'organisation de **journées découvertes** pour permettre aux nouveaux embauchés de mieux comprendre le lien entre les autres services et leur activité.

Par ailleurs, le nouvel embauché peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée, à un « **salarié référent** » chargé 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 ».

### ► Accompagnement du jeune

#### Entretien de suivi du nouvel embauché

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 organisé **au minimum après six mois de présence** du jeune dans l'entreprise, auquel participe le salarié référent.

#### Formations complémentaires

Le groupe souligne à nouveau sa volonté de dispenser des formations complémentaires, notamment diplômantes, aux jeunes embauchés après une première période d'immersion professionnelle et principalement ceux entrés dans le groupe avec un faible niveau de qualification. Dans ce cadre, « 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 peuvent être mobilisés », souligne l'accord.

#### Dispositifs applicables aux alternants et autres stagiaires

##### > Encadrement

Orange rappelle que **chaque apprenti** est encadré, sur toute la durée de son contrat, par un salarié de l'entreprise appelé **maître d'apprentissage ou tuteur**.

**Chaque stagiaire** se voit également désigner un enseignant référent au sein de son établissement et un **tuteur** chargé personnellement de l'accueillir et de l'accom-

pagner dans la réalisation de son projet pédagogique au sein de l'entreprise d'accueil.

De plus, le maître d'apprentissage et ou le tuteur de contrat de professionnalisation bénéficie d'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 ».

Enfin, les **salariés non cadres** exerçant une **activité tutorale** dans le cadre des contrats en alternance ou « année de césure » percevront une **prime fixe de 400 € par an** (contre 350 € précédemment) pour l'accompagnement d'un alternant/stagiaire. Cette prime sera abondée de 150 € en cas d'accompagnement de deux alternants/stagiaires.

##### > Formations complémentaires

Les alternants et les stagiaires peuvent bénéficier de **formations complémentaires** en lien avec leur apprentissage ou professionnalisation.

Par ailleurs, en cas de proximité de compétences déjà acquises par un premier cursus, des **passerelles** en termes de **cursus complémentaires en alternance** peuvent être proposées aux alternants volontaires afin de les orienter vers les **métiers d'avenir**. Si le cursus complémentaire est concluant, un CDI pourra leur être proposé.

Des **formations internes** pourront être aussi dispensées aux alternants formés sur d'autres métiers pour accéder aux **métiers prioritaires** (métiers techniques notamment).

##### > Aide à la recherche d'emploi

Afin de « structurer leur projet professionnel interne ou externe et valoriser leur expérience », Orange continuera de proposer aux bénéficiaires de contrats en alternance les mesures suivantes : **entretiens individuels à mi-parcours** et en **fin** d'alternance, **formations** pour accompagner la **recherche d'emploi** (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique, etc.), opérations « Coup de pouce aux alternants » 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).

**À NOTER** Orange offre la possibilité aux alternants à la fin de leur contrat de déposer leur CV sur la **profiltheque d'Orange** accessible sur le site <http://orange.jobs> et sur Engagement Jeunes ([www.engagement-jeunes.com](http://www.engagement-jeunes.com)).

##### Autres mesures

Comme dans le précédent, l'accord prévoit « un certain nombre de mesures » visant à « faciliter la découverte du monde professionnel », notamment :

- un **espace intranet « Insertion des jeunes »** permettant de retrouver entre autres les mesures spécifiquement applicables aux alternants et stagiaires ;
- la **prise en charge**, à hauteur de **50 %** des frais d'**abonnement** aux **transports collectifs** ainsi qu'aux offres **vélo** en libre-service. Par ailleurs, les alternants de l'UES bénéficieront désormais du plan de mobilité (*v. l'actualité n° 17573 du 22 mai 2018*), uniquement dans le cadre domicile/lieu de travail ;
- des régimes de travail appliqués aux alternants visant à respecter l'**équilibre** entre les **temps en entreprise** et les **temps de formation**. De plus, l'accord prévoit dorénavant qu'en cas de temps de transport supérieur à deux heures, dans le cadre des marges de manœuvres locales, le manager octroie par semaine une facilité de service aux alternants permettant une arrivée retardée et un départ de l'entité d'accueil anticipé. Les heures

octroyées ne sont pas récupérées. Cette mesure est également octroyée aux stagiaires dont la convention est conclue pour une durée entre trois et six mois ;

- une **1/2 journée** pour faciliter le passage du **permis de conduire** ;

- du **temps** pour **préparer les examens** à savoir cinq jours rémunérés pour l'apprenti, deux pour le salarié en contrat de professionnalisation et une journée pour le stagiaire ;

- un remboursement des frais de **santé** et de **prévoyance** ;

- et uniquement pour les alternants une **aide au logement**, et pour ceux bénéficiant d'une ancienneté de trois mois, une offre sur les produits et services de l'entreprise.

## 2 Gestion des seniors

Les signataires de l'accord entendent « procurer aux personnels seniors 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 ».

### OBJECTIFS CHIFFRÉS

« Afin de favoriser la reconversion de salariés seniors, la pluralité et la diversité dans les équipes », le groupe s'engage, d'ici le 31 décembre 2021, à accueillir **a minima 90 salariés de 45 ans et plus** (contre 60 dans l'accord de 2015) **en contrat de professionnalisation**, dont 50 % de femmes.

**À NOTER** L'accord rappelle l'existence d'une charte de rédaction des offres d'emploi, basée notamment sur les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications du 20 février 2017 (v. l'actualité n° 17273 du 24 février 2017). Par ailleurs, ajoute-t-il, la direction du recrutement et des « Orange Avenirs » sont régulièrement formés notamment à l'impact des stéréotypes lors du processus de recrutement.

### CARRIÈRES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

#### ► Évolution des carrières et accès à la formation

Orange confirme son engagement de garantir une « gestion de carrière et une politique de rétribution et de promotion (fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications) non discriminantes, notamment par rapport à l'âge ».

Ainsi, l'accord prévoit à nouveau qu'en vue d'augmenter le nombre de **validation des acquis de l'expérience (VAE)** ou de dispositifs équivalents pour les personnels âgés de **45 ans et plus**, une **dispense d'activité de 40 heures de préparation** de la VAE leur sera octroyée. De plus, ceux qui n'ont pas eu de formation depuis trois ans continueront de bénéficier d'une action de formation d'une durée minimale de cinq jours.

Enfin, les signataires soulignent, conformément à l'accord sur la reconnaissance des compétences et des qualifications (v. l'actualité n° 17273 du 24 février 2017), que si la situation ou le projet le justifie, un **plan de développement des compétences** est défini avec le salarié et planifié dans le temps.

#### ► Aménagement des conditions de travail

Orange s'engage à favoriser la mise en place de modes d'organisation du travail collectifs souples. Le groupe confirme en outre sa volonté « d'adapter la charge de travail des équipes et des salariés avec une attention toute particulière dans les équipes dans lesquelles les départs en temps partiel senior (TPS) et en retraite seront les plus importants ». À ce titre, le groupe reconduit les trois dispositifs suivants.

##### Télétravail

L'accord maintient la possibilité de télétravailler pour les salariés de **55 ans et plus**, conformément à l'accord sur le télétravail du 17 mai 2013 (v. l'actualité n° 16351 du 27 mai 2013). Dans ce cadre, il précise à nouveau que le télétravailleur bénéficiant d'un des dispositifs TPS et TPA à 50 % (v. ci-dessous) doit être présent au moins une journée par semaine au sein de l'équipe.

##### Temps partiel aidé (TPA)

Comme le prévoyait déjà l'accord du 27 septembre 2013 relatif au contrat de génération (v. l'actualité n° 16437 du 2 octobre 2013), les salariés âgés de **55 ans et plus** continueront de bénéficier d'un **TPA inférieur ou égal à 80 %**, avec une prise en charge par l'entreprise du complément de cotisation retraite (part patronale et salariale) sur une base 100 % pour la période du TPA.

**À NOTER** Les salariés entrant dans ce dispositif de TPA dans le cadre du présent accord peuvent reconduire ce dernier jusqu'à leur date d'entrée dans un des dispositifs d'aménagement des fins de carrières prévus dans le présent accord (v. ci-dessous) 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.

##### Mobilité

Les **personnes à moins de trois ans** du départ à la retraite ne peuvent **pas** faire l'objet d'une **mobilité à l'initiative de l'entreprise**. Les situations particulières (fermeture de site, suppression d'activité, etc.) sont traitées dans le volet social de la négociation locale.

Par ailleurs, en cas de mobilité (géographique ou fonctionnelle) exceptionnelle à l'initiative de l'entreprise, les seniors à moins de cinq ans de la retraite bénéficient d'un accompagnement spécifique, pouvant notamment déboucher sur du télétravail ou sur un changement de métier, en privilégiant le domaine de compétence du salarié.

#### LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET LE PARTAGE D'EXPÉRIENCES

Dans son chapitre III, l'accord rappelle l'importance accordée par Orange à la transmission des savoirs et le partage d'expériences, dont la condition du succès, précise-t-il désormais, repose sur l'anticipation. À cet égard, la démarche de transmission doit être organisée « six mois avant l'entrée en temps libéré ou six mois avant la retraite si elle n'a pas été précédée d'un TPS ». L'accord précise également que les acteurs de la transmission disposent d'une grande liberté dans la mise en œuvre de leur démarche (espaces dédiés, rencontre entre des salariés, etc.) ainsi que dans le choix du support de transcription qu'ils souhaitent utiliser (photos, vidéos, enregistrement audio, fiches descriptives, etc.). Enfin, un temps suffisant doit être laissé aux salariés dans l'organisation de leurs activités pour qu'ils puissent prendre part à une démarche de transmission des savoirs, « afin qu'elle s'exerce de façon pertinente et dans les meilleures conditions ».

## TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

### ■ Temps partiel seniors (TPS)

Orange propose à nouveau aux seniors un dispositif de temps partiel seniors sur trois ans (TPS3) et supprime en revanche ceux du même type sur quatre ans (TPS4) ou cinq ans (TPS5).

#### Modalités

Le TPS est proposé aux salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté, désireux de prendre leur **retraite sans surcote en 2022, 2023 et 2024** (au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025) et souhaitant aménager leur temps de travail sur une **période de 18 à 36 mois** (18 à 24 mois pour le mécénat de compétences).

Ce dispositif, précise l'accord, implique que le salarié prenne connaissance, avant la signature de l'avenant/protocole de l'ensemble des éléments financiers liés aux dispositifs et à sa mise en œuvre.

#### Accompagnement financier

L'accompagnement du TPS prend la forme d'une « **surrémunération** » de 30 %, avec trois possibilités selon la formule choisie par le salarié (*v. ci-dessous*):

- pour le **TPS 80 %** (mécénat de compétences) : 30 % non convertis en temps;
- pour le **TPS 75 %** : 5 % placés en temps, 25 % non convertis en temps;
- pour le **TPS 65 %** : 15 % placés en temps, 15 % non convertis en temps.

La « surrémunération » placée en temps est affectée à un **compte épargne-temps** avec abondement de l'employeur, celle non convertie en temps prend la forme d'une **prime**, versée mensuellement tant que le salarié bénéficie du TPS.

#### Formules

Le dispositif prend la forme d'un **temps partiel 50 %** pendant trois ans (deux ans pour le mécénat de compétences), pouvant être décliné de trois manières, au choix du salarié : celle **rémunérée à 65 % avec 24 mois de temps libéré** pour un TPS de 36 mois, celle **rémunérée à 75 % avec 12 mois de temps libéré** pour un TPS de 36 mois et celle **rémunérée à 80 %** sur deux ans **sans**

**temps libéré** dédié au mécénat de compétences. Les salariés bénéficient d'un seuil minimal de rémunération fixé à 1 796 € brut mensuels pour les non-cadres et 2 503 € brut mensuels pour les cadres.

**À NOTER** Une commission nationale d'analyse de la mise en œuvre du TPS sera mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Composée au maximum de trois représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de la direction du groupe, elle se réunira au moins une fois par an jusqu'en 2024.

### ■ Aides au départ à la retraite

#### Entretiens « cap seniors »

Les salariés de plus de 55 ans continueront de bénéficier des entretiens « cap seniors » au cours duquel ils auront la possibilité de solliciter un TPS mais également d'échanger sur la date d'ouverture des droits à la retraite, la date de départ souhaitée par la personne et le rachat éventuel de trimestres (*v. ci-dessous*).

#### Rachat de trimestres

Pour aider les salariés à racheter des trimestres d'assurance vieillesse (dans la limite de 12) correspondant à leurs **années d'études supérieures** pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé, et/ou au titre d'**années incomplètes** pour les années cotisées en tant que salariés de droit privé uniquement, la prise en charge financière d'Orange est maintenue, sous la forme d'une indemnité, nette de CSG et CRDS, correspondant à la moitié du coût total du versement effectué par le salarié.

#### Préparation à la retraite

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

---

Accord du 12 décembre 2018 relatif à l'accord intergénérationnel conclu chez Orange

---



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)