



France Télécom-Orange signe un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

France Télécom-Orange a signé, le 31 mars 2011, un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avec la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, représentant 40% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Cet accord s'inscrit dans le cadre du projet d'entreprise « conquêtes 2015 » et du Nouveau contrat social du Groupe, dont l'une des priorités est de mettre en œuvre une politique de l'emploi active, motivante et solidaire et notamment permettre à chacun de maîtriser son parcours professionnel.

Bruno Mettling, Directeur des Ressources Humaines du Groupe a déclaré : « *Je me réjouis de cette signature qui vient compléter toute une série d'accords portant sur la mobilité, l'organisation du travail, l'équilibre vie privée-vie professionnelle qui ont permis de rebâtir progressivement le socle social de France Télécom-Orange, dans le cadre du nouveau contrat social. Cet accord est particulièrement innovant car il va permettre désormais aux salariés d'avoir de la visibilité sur leurs perspectives d'évolutions professionnelles à un niveau local, dans leur environnement de travail proche, grâce à une communication effectuée chaque année sur 85 bassins d'emploi en France. Par ailleurs, le Groupe confirme son engagement de 10 000 recrutements en CDI en France sur la période 2010-2012 tout en poursuivant sa politique de diversité, de mixité, de tutorat et de transmission des savoirs* ».

Cet accord a pour ambition d'offrir à chaque femme et homme, sans distinction d'âge les moyens de poursuivre son développement professionnel par un accompagnement qui facilite et sécurise son parcours professionnel. Pour répondre à cette ambition le texte propose deux leviers d'actions qui visent à faire de l'emploi et du développement des compétences un axe privilégié du développement de l'entreprise :

- Informer régulièrement les représentants du personnel et les salariés des décisions et orientations stratégiques en matière d'emploi et d'évolution des compétences
- accompagner collectivement et individuellement chacun des salarié(e)s dans la construction de son projet professionnel.

Communiquer et échanger sur les orientations stratégiques et les tendances d'évolution des emplois et compétences

Par cet accord, les partenaires sociaux formalisent le partage d'informations auprès des salarié(e)s et des Instances Représentatives du Personnel (IRP) tant au niveau national que local. Ce partage d'informations a pour finalité de :

- donner du sens aux orientations du Groupe en présentant la stratégie ;
- présenter les évolutions induites par ces choix stratégiques ;
- échanger avec les IRP autour des solutions collectives et individuelles à apporter pour accompagner ces évolutions.

Le Groupe s'engage à repenser l'architecture de la gestion prévisionnelle de l'emploi afin que l'information délivrée soit à la fois globale, cohérente et opératoire :

- Globale : un accord pour l'ensemble des filiales présentes sur le territoire français;
- Cohérente : une cohérence des informations grâce à l'élaboration d'un rapport « Perspectives Emploi et Compétences » qui a vocation à donner de la visibilité tant au niveau qualitatif que quantitatif. Ce rapport fera état des prévisions d'évolution de l'emploi et des métiers à 3 ans, d'une modélisation de l'impact des départs en retraite à 5 ans et sera actualisé chaque année.
- Opératoire : une déclinaison locale renforcée afin de permettre à chacun de connaître les tendances d'évolution au sein du Groupe mais également au sein de son environnement proche. Ainsi le groupe s'engage à communiquer chaque année les tendances d'évolution des emplois et compétences du Groupe sur plus de 85 bassins d'emploi en France.



Accompagner les salariés dans la construction de leur projet professionnel

Le texte vise à permettre aux salarié(e)s d'être informé(e)s pour mieux s'orienter en donnant de la visibilité sur les tendances d'évolution des emplois et compétences au niveau national et local, sur l'intranet, lors de réunions d'équipe, de forums et de réunions d'information.

Il est accompagné dans la construction de son projet professionnel par son manager à l'occasion des entretiens individuels mais également par les conseillers Orange Avenirs lors des entretiens d'évolution professionnelle.

Le texte prévoit également de renforcer la politique d'accompagnement de l'évolution des compétences par la formation (6,5 % de la masse salariale en 2009). La Direction s'engage à :

- assurer l'accès pour tous à la formation en fonction des besoins de chacun ;
- permettre à chacun de bénéficier d'au moins une formation tous les 3 ans ;
- développer les parcours / cursus de professionnalisation ;
- développer les certifications et encourager la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), notamment collectives ;
- favoriser l'accès au Droit Individuel à la Formation (DIF), sachant qu'environ 10 000 DIF ont été réalisés en 2010.

Ce texte clarifie les principes et les règles en matière d'évolution, d'accompagnement, de promotion, de mobilité interne afin de garantir l'égalité des chances et l'équité des parcours.

A propos d'Orange

France Télécom-Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec 169 000 salariés au 31 décembre 2010, dont 102 000 en France, et un chiffre d'affaires de 45,5 milliards d'euros en 2010. Présent dans 32 pays, le Groupe servait 209,6 millions de clients fin 2010, dont 139,7 millions de clients Orange, la marque unique du Groupe pour l'internet, la télévision et le mobile dans la majorité des pays où le Groupe est présent. Au 31 décembre 2010, le Groupe comptait 150,4 millions de clients du mobile et 13,7 millions de clients ADSL et fibre dans le monde. Orange est l'un des principaux opérateurs européens du mobile et l'accès internet ADSL et l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales, sous la marque Orange Business Services.

Avec son projet d'entreprise « conquêtes 2015 », Orange s'adresse simultanément à ses salariés, à ses clients, à ses actionnaires et plus largement à la société dans laquelle l'entreprise évolue en s'engageant concrètement sur des plans d'actions. Ceux-ci concernent les salariés du Groupe grâce à une nouvelle vision des Ressources Humaines ; les réseaux, avec le déploiement des infrastructures du futur sur lesquelles le Groupe bâtira sa croissance ; les clients, avec l'ambition de leur offrir la meilleure expérience parmi les opérateurs grâce, notamment, à l'amélioration de la qualité de service ; et l'accélération du développement international.

France Télécom (NYSE:FTE) est cotée sur Euronext Paris (compartiment A) et sur le New York Stock Exchange.

Pour plus d'informations (sur le web et votre mobile) : www.orange.com, www.orange-business.com, www.orange-innovation.tv
Orange et tout autre produit ou service d'Orange cités dans ce communiqué sont des marques déposées appartenant à Orange Brand Services Limited, Orange France ou France Télécom.