Accord du 17 décembre 2021 portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France

Relever le défi des compétences, favoriser la diversité générationnelle
Retrouver des marges de manœuvre pour préparer l'avenir
Construire l'entreprise de demain

Questions/Réponses

Version du 1er février 2022

En complément des différentes communications faites depuis la signature de l'Accord intergénérationnel, ce Q&R a pour objectif de vous donner les réponses aux questions les plus fréquemment posées.

Enjeux de l'accord

Q1 : Quels sont les défis d'Orange auxquels répond l'accord ?
Q2 : Quels sont les principaux points clés de l'accord ?

Renouvellement des générations

Q3 : Quelles sont les ambitions prises dans l'accord en matière de renouvellement des générations ?
Développement de nouvelles compétences

Développement, à l'initiative du salarié, de nouvelles compétences

Q4 : Quelles sont les mesures proposées pour celles et ceux qui, en milieu de carrière, souhaitent développer de nouvelles compétences ?
Q5 : En quoi consiste le temps de « respiration » ?
Q6 : Quelle sera ma rémunération pendant mon temps de respiration ?

TPS 2022

Q7 : Pourquoi un TPS de 18 à 60 mois (et pas un TPS 3 ans) ?
Q8 : Pourquoi un TPS d'une durée de 18 à 60 mois pour tous, mais une durée de temps libéré différente entre Fonctions Centrales et de Support, d'une part, et Fonctions Opérationnelles et de Production, d'autre part ?
Q9 : Pourquoi une période d'entrée dans le dispositif limitée à une année ?
Q10 : Que signifie Fonctions Centrales et de Support ?
Q11 : Quels repères concernant la proratisation du « TPS 2022 » ?
Q12 : Qui est concerné par le « TPS 2022 » ?
Q13 : Comment sera calculée ma rémunération pendant le « TPS 2022 » ? ?
Q14 : Comment ma rémunération sera-t-elle revalorisée pendant la période de temps travaillé du TPS ?
Q15 : Comment sont calculés les autres éléments de rémunération pendant le TPS 2022 ?
Q16 : Quel est l'ordre de grandeur entre ma rémunération en TPS et mon niveau de retraite attendu ?
Q17 : Quel impact du TPS 2022 sur les promotions des AFO ?
Q18 : Qu'en est-il d'un éventuel accompagnement financier dans le cadre du « TPS 2002 » ?
Q19 : Que deviennent mes jours de congés, de repos compensateurs ou de CET dans le cadre du « TPS 2022 » ?
Q20 : Comment s'articulent les différents accords intergénérationnels ?
Q21 : Que proposent les différents dispositifs TPS ?
Q22 : La formule « TPS 2022 » peut-elle être réalisée dans le cadre d'un mécénat de compétences ?
Q23 : Ai-je intérêt à racheter des trimestres ?
Q24 : Articulation TPSH / « TPS 2022 » ?
Q25 : Le dispositif « TPS 2022 » propose-t-il des dispositifs spécifiques en matière de parentalité ?
Q26 : Porteurs de mandat-s
Q27 : Que se passe-t-il en cas de réforme des retraites pendant mon TPS 2022 ?
Q28 : Quel est le process à suivre pour les personnes intéressées par ce TPS 2022 ?
Q29 : Le TPA est-il maintenu ?
Q30 : Comment le parcours professionnel d'un fonctionnaire détaché en filiale ou en interne (auto-détachement) est-il pris en compte ?

Accompagnement du changement

Q31 : Comment allez-vous accompagner les équipes et les salariés qui continuent d'assurer les activités de l'entreprise ?
Q32 : Quel système de prévention comptez-vous mettre en place en cas de surcharge éventuelle de travail ?

Transmission des savoirs et partage d'expériences

Annexes :

Exemples de calcul de rémunération dans le cadre du « TPS 2022 »

Un dossier complet est par ailleurs disponible sur Anoo :
https://portailrh.sso.infra.ftgroup/signature-d-un-nouvel-accord-intergenerationnel-2022-2024

https://intranet.com.intraorange/fr/minformer/actualites/2022/accord-intergenerationnel-en-4-liens-utiles

Enjeux de l'accord

Q1 : Quels sont les défis d'Orange auxquels répond l'accord ?

Pour continuer à se développer dans un secteur en mutation et dans un contexte hyperconcurrentiel, le Groupe Orange en France doit relever 3 défis :

Un défi économique : faire face à l'évolution de notre modèle économique et des comportements de nos clients (développement du multi-services et du digital, les besoins en effectifs diminuent dans les métiers de la Relation Client Grand Public en lien avec la digitalisation et l'omnicanalité, évolutions sur notre cœur de métier d'opérateur de réseau Telecom...), tout en continuant d'investir massivement dans les réseaux de demain et le développement des activités de croissance.

Un défi des compétences : préparer l'avenir à travers le renouvellement et le développement des compétences, favoriser pour les salariés qui le souhaitent une meilleure maîtrise de leurs parcours professionnels, avec une offre de formation complète pour accompagner des évolutions et des changements de métiers, anticiper et accompagner le développement des nouveaux métiers du numérique.

Un défi organisationnel et culturel : retrouver un meilleur équilibre entre fonctions centrales et support d'une part, et fonctions opérationnelles et de production d'autre part, mais également repenser nos modes de fonctionnement pour être collectivement plus agiles.

Pour relever ces défis, il nous faut retrouver des marges de manœuvre, sans lesquelles il nous sera très difficile de renouveler les générations au bon rythme et de disposer des compétences là où nous en avons besoin.

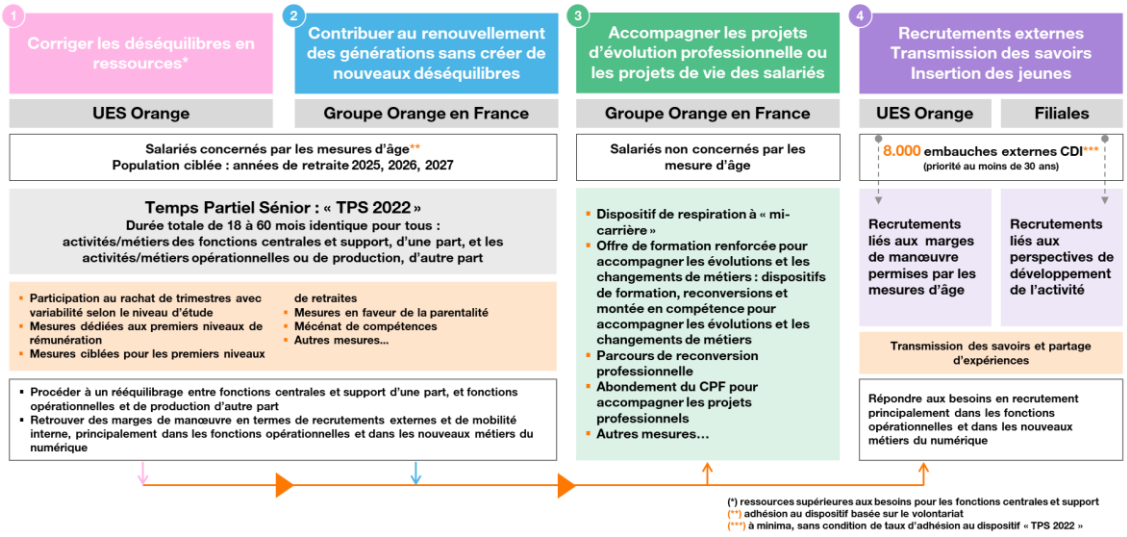
Avec ce nouvel accord intergénérationnel, nous nous donnons ainsi collectivement les moyens :

- de continuer à recruter en externe et à accueillir de nombreux apprentis ;
- de favoriser l'accès aux métiers de demain, en répondant aux aspirations exprimées par les salarié(e)s en poste pour des carrières plus riches, plus diversifiées et plus ouvertes, en permettant à chacun d'être acteur de son parcours professionnel ;
- de proposer un accompagnement attractif à celles et ceux qui ont le désir d'anticiper leur départ en retraite et/ou de repenser leurs dernières parties de carrière professionnelle ;
- de rééquilibrer les effectifs de nos fonctions centrales et supports, et de nos fonctions opérationnelles et de production.

Nous nous réjouissons que la qualité de notre dialogue social nous ait permis de trouver avec les Organisations Syndicales le meilleur équilibre entre nos enjeux de transformation et de croissance pour l'avenir, et notre volonté commune d'exemplarité sociale.

Mais notre responsabilité va plus loin. Car notre ambition est bien d'inventer un nouveau modèle qui permette à chacune et chacun de se projeter avec confiance et sérénité dans sa future vie professionnelle.

Synthèse des dispositions de l'accord



Q2 : Quels sont les principaux points clés de l'accord ?

- A minima 8.000 recrutements externes en CDI sur le Groupe en France, pendant toute la durée de l'accord (indépendamment du nombre d'entrées dans le dispositif «TPS 2022» proposé sur la base du volontariat).
- Engagement d'accueil d'environ 3.500 alternants en moyenne sur 3 ans sur le périmètre Groupe France.
- Revalorisation de la prime des tuteurs non-cadres de 400 à 450 euros bruts par année de contrat.
- 100% des dispositif proposés le sont sur la base du volontariat.
- Des mesures d'âge « TPS 2022 » permettant une transition volontaire entre la période d'activité et la retraite.
- Mesures d'âge entièrement financées par l'entreprise.
- Clause de sauvegarde pour les salariés en cas de survenance d'une réforme des retraites.
- Relèvement des seuils minimaux de rémunération qui bénéficie à tous les salariés en TPS et TPSH (ces minima salariaux plus favorables prévus par l'accord sont étendus aux TPS de l'accord du 12 décembre 2018 et au TPSH).
- Participation étendue de l'entreprise au rachat de trimestres (le nouveau cas de participation prévu par l'accord est également étendu au TPS de l'accord du 12 décembre 2018 et au TPSH, à condition que l'entrée dans l'un de ces dispositifs ait lieu entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023).
- Maintien du TPA.
- Mesures en faveur de la parentalité (le bénéfice du nouveau seuil de retraite prévu par l'accord est également étendu aux TPS de l'accord du 12 décembre 2018 et au TPSH)
- Maintien de la possibilité de faire du mécénat de compétences.
- Lissage possible des mesures d'accompagnement financier pendant la période de temps libéré.
- Dispositifs de milieu de carrière : dispositif de respiration, développement des compétences, reconversion à l'initiative du salarié.
- Transmission des savoirs.

Renouvellement des générations

Q3 : Quelles sont les ambitions prises dans l'accord en matière de renouvellement des générations ?

L'une des conditions essentielles pour relever le défi des compétences, est de donner toute leur place et toutes leurs chances aux nouveaux talents. La mise en œuvre de ce nouvel accord intergénérationnel nous permettra ainsi de retrouver des marges de manœuvre en termes de recrutement externes, en contribuant à l'insertion des jeunes et au renouvellement des générations.

Sur la période 2022-2024, Orange s'engage à recruter à minima 8 000 salariés en CDI pour le Groupe en France, en privilégiant autant que possible les jeunes de moins de 30 ans : ces recrutements de jeunes de moins de 30 ans pourront être réalisés auprès des anciens alternants en recherche d'emploi.

Afin de favoriser l'insertion et la reconversion des adultes, mais aussi la pluralité et la diversité des équipes, les entreprises du Groupe pourront proposer des contrats de professionnalisation.

Cet engagement de recrutements externes est pris indépendamment du nombre d'entrées dans le dispositif «TPS 2022» proposé sur la base du volontariat.

Ces recrutements concerneront prioritairement les métiers faisant apparaitre des besoins supérieurs aux ressources dans le cadre de la GPEC, à savoir notamment (liste indicative) :

- métiers de l'intervention ;
- métiers de la vente et relation clients entreprises ;
- métiers liés à nos enjeux stratégiques d'expertise : métiers de la sécurité, des données, des technologies de l'information et de la communication.

Avec une attention particulière :

- à l'équilibre des genres dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très féminisés.
- aux activités opérationnelles et de production pour lesquelles un déficit en ressources serait identifié.

Le remplacement des départs se fera en tenant compte de nos enjeux de rééquilibrage entre les fonctions centrales et support, d'une part, et les fonctions opérationnelles et de production, d'autre part, ainsi que de l'évolution du volume d'activité des équipes à court et moyen terme, tout en veillant à maintenir la qualité des conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs.

Orange accueillera également environ 3.500 alternants en moyenne sur 3 ans, ce qui représente 5% de ses effectifs en CDI en France.

A noter : dans le nouvel accord la revalorisation de la prime des tuteurs non-cadres de 400 à 450 euros bruts par année de contrat pour l'accompagnement d'un alternant/stagiaire.

Développement, à l'initiative du salarié, de nouvelles compétences

Q4 : Quelles sont les mesures proposées pour celles et ceux qui, en milieu de carrière, souhaitent développer de nouvelles compétences ?

Pour les salariés qui le souhaitent Orange propose de favoriser une meilleure maitrise de leurs parcours professionnels.

Orange souhaite continuer à accompagner celles et ceux qui poursuivent leur carrière au sein du Groupe en leur permettant notamment de développer de nouvelles compétences. Pour mémoire, d'ici 2025, 1,5 Mds€ seront investis en formation dans le cadre du plan stratégique Engage2025.

Cette offre de formation permettra d'accompagner celles et ceux qui le souhaitent dans des parcours de développement ou de reconversion sur des métiers d'avenir, et de faciliter leurs projets de mobilité selon leurs compétences et leurs aspirations, en tenant compte des opportunités offertes par le Groupe.

Développer son parcours professionnel

afin de faciliter l'accès à de nouveaux métiers pour lesquels le Groupe aura des besoins en recrutement, Orange propose un programme de reconversion professionnelle permettant aux salariés qui le souhaitent de changer de métier

L'ensemble de ces parcours est accessible sur Orange Learning et sur le nouveau portail d'accès aux offres de mobilité interne qui fera le lien entre les offres et les parcours de reconversion professionnelle.

En complément, Orange communiquera sur les dispositifs d'accompagnement et de transition professionnelle proposés par le service public et leurs modalités de mise en œuvre, en particulier :

- **Le conseil en évolution professionnelle (CEP) : dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé pour établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité…).**
- **Le CPF de Transition ou Projet de Transition Professionnelle (PTP) : tout salarié du secteur privé ayant au moins 2 ans d'activité, peut s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. La formation n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. La demande d'absence du salarié doit être validée par l'employeur.**

Par ailleurs le dispositif « Pro-A » (promotion par alternance) pourra être mis en place chez Orange pour accompagner des reconversions professionnelles conformément aux dispositions prévues par l'Accord de Branche sur la Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A, dans les Télécommunications.

L'entreprise propose de procéder, selon le cas, à l'abondement **du Congé Professionnel de Formation** des salariés engagés dans un parcours de reconversion professionnelle.

Développer son parcours professionnel : parcours de reconversion à l'initiative du salarié

Orange met en place plusieurs parcours modulaires pour acquérir les compétences d'un nouveau métier, via des modalités d'apprentissage innovantes et variées

- **Alternance de cours théoriques (cours en ligne, e-learning, etc…) et pratiques (Formation en Situation de Travail sur le nouveau poste, Immersive learning, etc…)**
- **Parcours modulaires permettant de s'adapter au profil de l'apprenant et aux besoins opérationnels au plus près du terrain.**

Innovation et technologie

- Data analyst
- Data Engeneer
- Cloud
- Virtualisation
- Ingénieur en cybersécurité
- Ingénieur informatique et réseaux
- Ingénieur réseaux et télécom
- Technicien d'intervention [boucle locale cuivre]
- Technicien d'intervention [boucle locale optique]
- Contrôleur facturation
- Soutien technique grand public
- Chargé d'affaire FTTH
- Pilote cellule expertise client
- Auditeur QSE

Client

- Technicien Service Client
- Responsable service client
- Ingénieur avant-vente

Annexe 8 de l'accord – liste indicative

L'accord prévoit également un nouveau dispositif qui offre l'opportunité aux salariés de bénéficier d'un **« temps de respiration** » en milieu de carrière, pour faire une pause dans leur activité.

Dispositif de respiration

Orange crée un dispositif de milieu de carrière permettant de faire une pause pour réfléchir à son épanouissement professionnel et personnel

Sur la base du volontariat, ce dispositif est partagé avec le manager et piloté par les RH. Un accompagnement sera proposé par l'entreprise en amont pour que chaque salarié, qui le souhaite, puisse prendre connaissance des dispositifs existants, construire son projet et étudier les opportunités de poste à l'issue de sa période de respiration.

Intérêts pour le salarié :

- **Permettre aux salariés qui le souhaitent de faire une pause dans leur vie chez Orange.**
- **Offrir un temps de respiration pour permettre la prise de recul et le développement professionnel.**
- **S'engager dans un parcours de développement professionnel et personnel.**

Exemples d'activités :

- **Cycle universitaire ou formation sans rapport direct avec son activité professionnelle.**
- **Action humanitaire ou sociale dans le cadre des partenariats de la Fondation Orange, des domaines de la RSE, de la diversité et de l'environnement du Groupe Orange.**
- **Mise à disposition dans des écoles, universités pour enseigner ou instituts de recherche pour participer à un projet.**
- **Mise à la disposition de start up, PME afin d'accélérer son développement, ses projets et de favoriser le partage de compétences.**

Basé sur le volontariat, ce dispositif permet de s'engager en particulier aux côtés d'associations, de start-up ou de PME, pour contribuer à un projet en partageant ses compétences et son expérience.

Il sera expérimenté pendant 24 mois et ouvert à **250 candidats** par an, répartis entre salariés non-cadres et cadres, pour nous assurer de sa pertinence.

Q5 : En quoi consiste le temps de « respiration » ?

Orange souhaite proposer aux salariés disposant d'une ancienneté de 10 ans dans le Groupe et d'au moins un an sur leur poste, un nouveau dispositif, qui prendra la forme d'une « respiration » en milieu de carrière, pour faire une pause de 3 à 12 mois dans leur activité et s'épanouir personnellement et professionnellement.

Basé sur le volontariat, ce dispositif innovant peut permettre de s'inscrire dans un cycle universitaire ou une formation sans rapport direct avec son activité professionnelle, de s'engager aux côtés d'associations, de dispenser des formations dans des écoles, universités, instituts de recherche ou de contribuer à des projets dans des start-up ou PME en partageant ses compétences et son expérience. Une réelle opportunité de vivre une nouvelle aventure personnelle et professionnelle, de développer de nouveaux savoirs, de nouvelles méthodes de travail ou des capacités d'adaptation à un nouvel environnement, avant de reprendre le cours de sa carrière chez Orange.

Dispositif de respiration

plusieurs critères d'éligibilité et des modalités financières ont été mis en place pour valoriser ce dispositif

Lancement du dispositif avec une phase d'expérimentation sur 24 mois pour un volume annuel maximum de 250 « respirations » réparties entre cadres et non cadres.

Critères d'éligibilité :

- **Avoir 10 ans d'ancienneté dans le Groupe et 1 an sur son poste**
- **Vouloir faire un temps de respiration entre 3 et 12 mois**
- **Possibilité de revenir sur son poste si le congé est inférieur ou égal à 4 mois**
- **Déposer un dossier complet et motivé**

Prise en charge :

- **Un maintien de rémunération à 70% + complément éventuel par CET s'il existe**
- **Un maintien de rémunération à 100% pour les MAD en start up et autres entreprises dès lors que la rémunération du salarié est refacturée et pour les projets de formation validés par l'entreprise**

Q6 : Quelle sera ma rémunération durant mon temps de respiration ?

- **70% de rémunération** + complément éventuel par CET si disponible ;
- **100% de rémunération** pour les mises à disposition en start-up et autres entreprises dès lors que le salarié est refacturé

La rémunération sera maintenue à 100% si le projet de formation est validé par l'entreprise, s'inscrit dans un parcours décidé avec prochain poste déterminé et que le salarié s'engage à rester dans l'entreprise

TPS 2022

Années de retraite 2025, 2026, 2027

Personnels éligibles	Durée dans le dispositif	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
Fonctions centrales et de support	18 à 60 mois	1er janvier 2022 au 1er janvier 2023	12 mois à 50%*	48 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	Sur une base 100%
Fonctions opération-nelles et de production	18 à 60 mois	1er janvier 2022 au 1er janvier 2023	24 mois à 50%*	36 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	
salaire mini. garanti au titre de la rémunération : NC : 2000€ et CAD : 2787€ bruts / mois**						
+ participation aux rachats de trimestres						
+ clause de sauvegarde pour les salariés en cas de survenance d'une réforme des retraites						

(*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata (**) revalorisé tous les ans à l'issue de la NAO

Q7 : Pourquoi un TPS de 18 à 60 mois (et non pas un TPS 3 ans) ?

La formule 60 mois permet de proposer un temps libéré pouvant aller jusqu'à 48 mois.

Cette formule permet de :

- résorber le sureffectif constaté dans le cadre de la GPEC au niveau des Fonctions Centrales et de Support ;
- dégager des marges de manœuvre en termes de renouvellement des générations (recrutements externes) au niveau des Fonctions Opérationnelles et de Production.

Les salariés qui le souhaiteraient pourront toutefois entrer dans le dispositif « TPS 2022 » pour une durée plus courte (minimum 18 mois). Leur temps travaillé sera proratisé en conséquence

Q8 : Pourquoi un TPS d'une durée de 18 à 60 mois pour tous, mais une durée de temps libéré différente entre Fonctions Centrales et de Support, d'une part, et Fonctions Opérationnelles et de Production, d'autre part ?

Dans le cadre d'un TPS d'une durée totale identique pour tous (de 18 à 60 mois), cette différence de durée du temps libéré est le seul moyen de pouvoir favoriser le rééquilibrage des effectifs entre les Fonctions Centrales et de Support, d'une part, et les Fonctions 0pérationnelles et de Production, d'autre part.

Pour arriver au même résultat escompté, la prolongation des précédentes formules de TPS nécessiterait des repositionnements internes vers d'autres métiers sans offrir d'opportunité de recrutements externes d'ici 2024.

Enfin, il convient de souligner que le temps travaillé à 50% est rémunéré 70%. Sur la durée totale du TPS les Fonctions Opérationnelles et de Production travailleront plus, mais elles auront en contrepartie une rémunération globale plus importante sur la durée totale du « TPS 2022 ».

A noter à cet égard, et dans une logique de « préservation » du pouvoir d'achat, l'application d'un seuil minimal de rémunération pour les salariés en «TPS 2022» :

- à **2.000 euros bruts mensuels** pour les non cadres ;
- à **2.787 euros bruts mensuels** pour les cadres.

L'accord prévoit que ce seuil s'applique également aux salariés bénéficiant d'une formule TPS issue de l'accord Intergénérationnel du 12 décembre 2018, ou d'un TPSH.

Cette disposition concerne, donc, beaucoup plus de salariés que les seuls éligibles au « TPS 2022 ».

Q9 : Pourquoi une période d'entrée dans le dispositif limitée à une année ?

L'accord prévoit de **neutraliser tout impact négatif éventuel d'une réforme en matière de retraites (régime de base ou complémentaire)** qui viendrait à être mise en œuvre avant le 1er janvier 2023 pour les salariés déjà en « TPS 2022 » à la date de survenance de cette réforme.

> *Par exemple, 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 salarié dans le dispositif «TPS 2022», le salarié verrait son « TPS 2022 » prolongé au-delà de la date initialement prévue, en temps libéré.*

Compte tenu de l'incertitude liée à l'évolution des régimes de retraite, et de l'engagement pris en termes de neutralisation d'un impact négatif d'une réforme, Orange ne souhaite pas s'engager au-delà de l'année 2022. C'est la raison pour laquelle la période d'entrée dans le dispositif est limitée à 1 an, du 1er janvier 2022 au 1er janvier 2023.

En outre, et c'est la seconde raison, l'entreprise souhaite avoir une visibilité dès l'année prochaine du nombre de salariés qui pourraient s'engager volontairement dans le dispositif « TPS 2022 » afin de pouvoir :

- évaluer les effets produits en termes de « rééquilibrage » entre Fonctions Centrales et de Support d'une part, et Fonctions Opérationnelles et de Production d'autre part, dans un délai qui permettrait de **pouvoir retrouver dès 2022 des marges de manœuvre en termes de recrutement externe**.
- mais également en fonction du volume des entrées en TPS, **pouvoir conduire dès 2022 les réflexions adéquates** concernant l'impact éventuel sur les activités, les incidences sur l'organisation du travail, la charge de travail.

L'évolution des ressources et des compétences pourrait être également l'occasion de **repenser nos activités et de simplifier nos modes de fonctionnement**, grâce notamment aux travaux engagés en ce sens depuis deux ans (exemple : réduction des redondances, simplification des organisations et des processus, allègement des strates managériales, clarification des rôles ...). Ceux-ci seraient appelés à s'amplifier pour nous permettre de gagner collectivement en efficacité opérationnelle.

Selon l'importance de l'impact des entrées en « TPS 2022 » des informations-consultations seront organisées auprès des IRP compétentes, dans le cadre des règles applicables.

A noter : la prolongation éventuelle de la période d'entrée dans le dispositif « TPS 2022 », du 1er janvier 2023 au 1er avril 2023, sera examinée en novembre 2022.

Q10 : Que signifie Fonctions Centrales et de Support ?

Le périmètre des fonctions centrales et support est défini pour :

- l'UES Orange ;
- les autres entités du Groupe Orange en France.

Il est déterminé par référence :

Pour l'UES Orange	Pour les autres entités du Groupe Orange en France
▪ soit à un établissement distinct ▪ soit à une unité managériale **ou** un métier	▪ aux familles de métiers des fonctions centrales ou supports

Dans le cadre de la mise en œuvre du « TPS 2022 », l'appartenance d'un salarié au périmètre des fonctions centrales et support est **appréciée à la date du 31 décembre 2021**.

Pour l'UES Orange		
Etablissements distincts regroupant des activités exclusivement centrales ou support :	Pour les autres établissements distincts comportant également des fonctions opérationnelles ou de production, identification des unités managériales ou métiers concernés :	
▪ Fonctions Support et Finance (FSF) ▪ Orange France Siège (OFS) ▪ Technology and Global Innovation (TGI) [Division Orange Innovation en juin 2021]	Liste A page suivante : **« unités managériales »** conduisant des activités centrales ou support	Liste B page suivante : **métiers** « support »

ou

A. Unités managériales « centrales ou support » :

Organisation Managériale GPEC	Structure d'Activité GPEC	Libellé unité managériale
Orange France	**Activités transverses**	OF DTSI FINANCE
		OF DTSI Boucle Locale Intervention
		OF DTSI Autres Dir Transverses*
		OF DO GNE ETAT MAJOR
		OF DO GO ETAT MAJOR
		OF DO GSE ETAT MAJOR
		OF DO GSO ETAT MAJOR
		OF DO IDF ETAT MAJOR
		OF DO REUNION ETAT MAJOR
		OF DO CARAIBES ETAT MAJOR
		OF ORANGE REUNION
		OF DRR CORSE ETAT MAJOR
		MAD ORANGE CARAIBES
Services Communications Entreprises (SCE)	**Activités transverses**	OBS ETAT MAJOR
		OBS FINANCE STRATEGIE SCES GX
		OBS RH

(*) DTSI Etat Major hors Finance et Boucle Locale Intervention

A. Métiers supports :

Domaine et Famille de métiers		Code et Libellé métier local
Domaine Support	Finance Performance Stratégie	**F00220** Risque Contrôle Compliance
		F00340 Acheteur
		F00420 Analyste en Stratégie de Domaine
		F00630 Gestionnaire de Domaine
		F00640 Superviseur Finance
		F00650 Responsable de Process Finance
		F00660 Expert Finance
		F00670 Expert Solutions Finance
		F00680 Finance Business Support
		F00690 Finance Partner
		F00700 Direction Finance
		F00730 Fiscaliste
		F00740 Analyste en Stratégie d'Entreprise
		F00910 Chargé de Gestion Spécialisée
		F01130 Expert Achats / Supply Chain
		F01200 Responsable Affaires Publiques
	Immobilier et Services aux Occupants	**F00800** Technicien Services aux Occupantants
		F00810 Responsable Site Services aux Occupants
		F00820 Pilote Services aux Occupants
	Protection	**F00450** Juriste
		F00490 Responsable Réglementation
		F00980 Responsable Managemt Environnement
		F01260 Chargé d'Affaires Legal Document
	Ressources Humaines	**F00050** Responsable RH
		F00060 Directeur RH
		F00120 Learning & Development Manager
		F00160 Préventeur
		F00250 Conseiller RH
		F00260 Conseiller RH Spécialisé
		F00270 Expert RH
		F00350 Consultant Développement Professionnel
		F00530 Responsable Emploi & Développement
		F01040 Partenaire Apprentissage Développement
		F01190 Responsable Relations Sociales
		F01270 Médecin du Travail
		F01280 Infirmier en Santé au Travail
		F01290 Assistant Social
		F01340 Domaine Relations Sociales
		F01370 Responsable Conseil et Soutien
Domaine Accompagnement	Animation et Processus	**F00990** Chargé de Processus/Domaine Métiers
		F01000 Responsable de Processus / Parcours
	Management	**F00440** Assistant de Manager
		F01100 Manager des Opérations et Transverse
		F01110 Manager Stratégie et Performance
		F01220 Cadre de Haut Niveau
		F01330 Cadre Dirigeant
	Management Projet	**F00130** Chargé de Projet
		F00140 Manager de Projet
		F00150 Manager de Programme
		F01400 Coach Agile
Domaine clients	Communication	**F00390** Expert Influence
		F00400 Responsable Création et Production
		F00410 Expert Evènementiel
	Marketing	**F00170** Marketing Stratégique
		F00180 Marketing Produit/Service
		F00190 Marketing Offre
		F00200 Marketing Engagement Client
		F00210 Customer Data Intelligence

A noter : *les salariés positionnés sur les métiers du management de projet, et dont l'activité principale contribue à une prestation commercialisée auprès de clients d'Orange Business Services relèvent des Fonctions opérationnelles ou de production.*

Pour les autres entités du Groupe Orange en France		
Métiers de ces entités apparentés aux métiers composants les domaines et familles de métiers suivants :		
Domaine Support : ▪ Finance Performance Stratégie (yc métiers des Achats) ▪ Immobilier et Services aux Occupants ▪ Protection (métiers du Juridique, des Assurances, de la Compliance et de l'Environnement énergie qualité) ▪ Ressources Humaines	**Domaine Accompagnement :** ▪ Animation et Processus ▪ Management ▪ Management Projet ***A noter :*** *les salariés positionnés sur les métiers du management et du management de projet, et dont l'activité principale contribue à une prestation commercialisée auprès de clients d'Orange Business Services relèvent des Fonctions opérationnelles ou de production.*	**Domaine Client :** ▪ Communication ▪ Marketing

Q11 : Quels repères concernant la proratisation du « TPS 2022 » ?

Durée du TPS	18 mois	24 mois	36 mois	60 mois
Temps travaillé	FCS : 3,6 FOP : 7,2	FCS : 4,8 FOP : 9,6	FCS : 7,2 FOP : 14,4	FCS : 12 FOP : 24
Temps libéré	FCS : 14,4 FOP : 10,8	FCS : 19,2 FOP : 14,4	FCS : 28,8 FOP : 21,6	FCS : 48 FOP : 36

Les temps sont proratisés au jour le jour.

Q12 : Qui est concerné par le « TPS 2022 » ?

Peuvent intégrer le dispositif «TPS 2022», tous les personnels volontaires, qui dépendent soit du régime des retraites des fonctionnaires de l'Etat, soit du régime général des retraites des salariés, et qui :

- sont désireux de prendre leur retraite sans surcote au plus tard le 1er janvier 2028 ;
- souhaitent aménager leur temps de travail sur une période 18 à 60 mois avant leur départ en retraite ;
- disposent d'une ancienneté Groupe au moins égale à 15 ans à leur entrée dans le dispositif ;
- intègrent le dispositif « TPS 2022 » au plus tard à la date du 1er janvier 2023 inclus.

Q13 : Comment sera calculée ma rémunération pendant le « TPS 2022 » ?

La période travaillée comprise entre 12 et 24 mois est travaillée 50% et rémunérée à 70%.

La période de temps libéré pouvant aller jusqu'à 48 mois, est non travaillée et rémunérée à 65%.

Pour l'ensemble de la durée du dispositif pouvant aller jusqu'à 60 mois, et dans une logique de « préservation » du pouvoir d'achat, il est prévu de revaloriser le seuil minimum de rémunération :

- à **2.000 euros bruts mensuels** pour les non cadres ;
- à **2.787 euros bruts mensuels** pour les cadres.

A noter : l'accord prévoit que ces seuils plus favorables s'appliquent également aux salariés bénéficiant d'une formule TPS issue de l'accord Intergénérationnel du 12 décembre 2018, ou d'un TPSH.

La part variable éventuelle sera versée en complément. L'application d'un seuil minimal ne peut cependant avoir pour effet de porter la rémunération en «TPS 2022» au-delà du salaire global de base (SGB) en base temps plein. Si tel est le cas, la rémunération durant la période de «TPS 2022» est le SGB en base temps plein.

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

Les définitions des périodes de temps travaillé et de temps libéré, de la rémunération pendant ces périodes et de l'abondement de l'entreprise permettent l'équilibre global du dispositif « TPS 2022 ».

Ni la quotité de travail ni la répartition entre période de temps travaillé et période de temps libéré ne peuvent être modifiées.

Q14 : Comment ma rémunération sera-t-elle revalorisée pendant les périodes de temps travaillé / libéré du TPS ?

Les éléments de ma rémunération sont revalorisés de façon suivante :

Pendant la période du temps travaillé :

- concernant le SGB (50%) – évolution en fonction des augmentations individuelles ;
- concernant la sur-rémunération de 20% - revalorisation chaque année, à la date anniversaire de l'entrée dans le « TPS 2022 », par application du taux directeur de la dernière NAO connue à la date d'entrée dans le dispositif ;
- concernant la Part variable éventuelle (PVM, PVV, PVC) - attribuée sur la base de 50%.

Pendant la période du temps libéré :

Les éléments de ma rémunération sont revalorisés de façon suivante :

- concernant le SGB (50%) – évolution sur la base du taux moyen constaté pour le niveau du salarié dans son entité de rattachement ;
- concernant la sur-rémunération de 15% - revalorisation chaque année, à la date anniversaire de l'entrée dans le « TPS 2022 », par application du taux directeur de la dernière NAO connue à la date d'entrée dans le dispositif ;
- concernant la Part variable éventuelle (PVM, PVV, PVC) - calcul sur la base du taux moyen constaté pour le niveau du salarié dans son entité de rattachement.

Q15 : Comment sont calculés les autres éléments de rémunération pendant le TPS 2022 ?

Mon Intéressement, ma participation et les abondements de mon épargne sont calculés en tenant compte :

- du temps partiel à 50% pour ce qui concerne le temps de présence, et
- de la rémunération que je perçois, sur-rémunération comprise, pour ce qui concerne le salaire.
-

Q16 : Quel est l'ordre de grandeur entre ma rémunération en TPS et mon niveau de retraite attendu ?

Ordre de grandeur, en brut, entre activité à 100%, TPS rémunéré 70% puis 65% et retraite

	Profil 1	Profil 2	Profil 3	Profil 4	Profil 5
Bande CCNT	C	D	DB	E	F
Salaire de base	33 000	36 000	45 000	58 000	80 000
Parts variables	2 000	4 000	3 375	6 670	12 800
Rémunération brute fin de carrière	35 000	40 000	48 375	64 670	92 800
« TPS 2022 »					
Rémunération brute en TPS pendant le temps travaillé (1)	25 000	28 000	35 132	45 269	64 960
% de la rémunération pendant le temps travaillé	71%	70%	73%	70%	70%
Rémunération brute en TPS pendant le temps libéré (1)	25 000	26 000	35 132	42 036	60 320
% de la rémunération pendant le temps libéré	71%	65%	73%	65%	65%
Retraite					
Taux de remplacement brut attendu (2)	Environ 60% (3)	Entre 55 et 60% (3)	Environ 55%	Environ 50%	Entre 45 et 50%

(1) Avec application du seuil minima (2 000€ pour les non-cadres et 2 787€ pour les cadres) et le paiement des parts variables

(2) Le taux de remplacement brut correspond à la première retraite divisée par la dernière rémunération en activité à 100%, hors éléments périphériques (participation, intéressement, avantages en nature éventuels…)

(3) un peu plus pour les fonctionnaires

Note : l'application des prélèvements sociaux ferait augmenter le taux de remplacement, mais cet effet serait globalement compensé par l'intégration des éléments périphériques de rémunération touchés pendant la période d'activité et de TPS (participation, intéressement, abondement, avantages en nature, etc…)

L'impôt sur les revenus, progressif en fonction de ces derniers, viendra ensuite dans la plupart des cas réduire un peu plus les écarts entre activité à 100% et TPS ou retraite

Q17 : Quel impact du TPS 2022 sur les promotions des AFO ?

En période de temps travaillé, les salariés sont éligibles à la promotion selon les règles habituelles.

En période de temps libéré, il ne peut pas y avoir de promotion liée à la tenue du poste.

Les II-3 restent éligibles à la mesure prévue par la décision n° 125 du 22 juin 2021 relative à la disposition spécifique de reconnaissance de carrière en faveur de certains fonctionnaires titulaires du grade d'agent de maitrise II-3, s'ils en remplissent les conditions.

Les AFO statut de fonction restent éligibles aux échelons fonctionnels.

Q18 : Qu'en est-il d'un éventuel accompagnement financier dans le cadre du «TPS 2022» ?

Pour tout départ dans le cadre du TPS 2022, un accompagnement minimum de deux mois de SGB sera accordé. Au choix du salarié, ce montant pourra être versé le mois du départ à la retraite ou de manière lissée pendant la période de temps libéré.

Q19 : Que deviennent mes jours de congés, de repos compensateurs ou de CET dans le cadre du « TPS 2022 » ?

Les jours de congés, JTL, RC, CET doivent être posés par le salarié avant l'entrée dans le dispositif « TPS 2022 » ou pendant la période de temps travaillé.

Dans le cas exceptionnel où la totalité de ces jours ne pourrait être posée, à la demande de l'entreprise, avant la fin de la période travaillée, ces jours seraient payés au moment du départ en retraite

Q20 : Comment s'articulent les différents accords intergénérationnels ?

Année d'entrée	Année de départ en retraite				
	2023 (1)	2024 (1)	2025 (1)	2026 (1)	2027 (1)
2022 (1)	TPS3 (2) TPS 2022 (3)	TPS3 (2) TPS 2022 (3)	TPS 2022 (3)	TPS 2022 (3)	TPS 2022(3)
2023 (1/7 au plus tard)	NA	TPS3 (2)	NA	NA	NA

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

(2) : dans le cadre de l'accord 2018, formules d'une durée de 18 à 36 mois à l'exception de la formule rémunérée 80%, réservée au mécénat de compétences, qui est d'une durée de 18 à 24 mois.

(3) : dans le cadre du «TPS 2022», formules d'une durée de 18 à 60 mois.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap qui souhaitent bénéficier d'un aménagement de leur fin de carrière ont le choix entre le dispositif « TPS 2022 » et le TPSH prévu par l'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations – 2021 – 2023 du 1er février 2021.

Le fait de choisir le « TPS 2022 » ne prive pas les salariés en situation de handicap du bénéfice des autres dispositions de l'accord de février 2021.

Q21 : Que proposent les différents dispositifs TPS ?

Thème	TPS accord 2018	TPS 2022
Période d'entrée dans le dispositif	Dernière entrée au plus tard 1er juillet 2023	Du 1er janvier 2022 au 1er janvier 2023
Durée	18 à 36 mois (18 à 24 mois pour le mécénat de compétences)	18 à 60 mois
Rémunération	3 formules, taux unique de rémunération sur toute la durée	70 % pour le temps travaillé
	65%	
	75%	65% pour le temps libéré
	80%	
Temps libéré (sur base 36 mois pour l'accord 2018, 60 mois pour le TPS 2022, sinon au prorata)	24 mois	48 mois pour Fonctions Centrales et Support 36 mois pour Fonctions Opérationnelles et de Production
	12 mois	
	Pas de temps libéré	
Temps travaillé	50%	50%
Complément cotisation retraite	100%	100%
Eligibilité Mécénat	oui + une formule dédiée	oui

Q22 : La formule « TPS 2022 » peut-elle être réalisée dans le cadre d'un mécénat de compétences ?

Oui.

Le temps travaillé dans le cadre du «TPS 2022» peut se faire dans le cadre d'un mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat. La liste indicative des associations se trouve sur le site de la Fondation Orange (http://lafondationorange.com.francetelecom.fr/?Le-mecenat-de-competences).

Les salariés ont également 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 salariés entrant dans un «TPS 2022» en mécénat de compétences conservent leur régime de travail tout au long de cette période.

Ils 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 ; dans ce cas, les frais éventuels de déménagement et de réinstallation sont à la charge du salarié. La participation transport deviendra celle de la région dans laquelle il s'installe. Il n'y a pas de prime de vie chère pour un mécénat de compétences dans les DROM pour un salarié rattaché à une entité de métropole. De même un salarié venant des DROM et faisant un mécénat de compétences en métropole, n'est plus éligible à l'indemnité de vie chère.

A	B
Rappel accord 2018-2021	**Proposition « TPS 2022 »**

Le Mécénat de Compétences consiste à mettre à disposition des collaborateurs sur leur temps de travail, pour réaliser des actions d'intérêt général, en mobilisant ou non leurs compétences professionnelles. Il est encadré par l'article L. 8241-3 du Code du travail.

A	B
▪ **Toutes les formules de TPS sont ouvertes au mécénat de compétences au choix du salarié** ▪ **Une formule de TPS est également dédiée au mécénat de compétences : le TPS mécénat, d'une durée de 2 ans et rémunéré à 80%** *A noter : dans le cadre l'accord en cours possibilité d'adhérer à cette formule jusqu'au 1er juillet 2023 pour un départ en retraite au plus tard le 1er janvier 2025*	▪ **La formule « TPS 2022 » est ouverte au mécénat de compétences au choix du salarié** *A noter : le « temps de respiration » permettrait par ailleurs aux plus jeunes salariés de pouvoir réaliser des missions en mécénat*

Q23 : Ai-je intérêt à racheter des trimestres ?

Les rachats de trimestres peuvent répondre à 3 situations différentes, où le salarié ne dispose pas d'un taux plein à l'âge légal de départ à la retraite :

Cas n°1 : le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite en 2022 mais trouve la décote trop importante et différerait sa retraite. Avec le rachat de trimestres il peut compléter sa retraite et ainsi avancer son départ à la retraite en 2022 (retraite directe).

Cas n°2 : le salarié prévoyait d'entrer dans un « TPS 2022 » fin 2022. Le rachat de trimestres lui permet d'anticiper son entrée en « TPS 2022 » courant 2022.

Cas n°3 : le salarié ne prévoyait pas partir à la retraite avant 2028 (pas de taux plein avant). Le rachat de trimestres lui permet de prendre sa retraite en 2027 ou avant et de pouvoir bénéficier du « TPS 2022 ».

Rappel des possibilités légales de rachat de trimestres	Cas de participation au rachat de trimestres prévus par l'accord Intergénérationnel du 12 décembre 2018	Proposition de l'entreprise dans le cadre du « TPS 2022 »
▪ Possibilité pour les fonctionnaires de racheter jusqu'à 12 trimestres correspondant à des années d'études supérieures, avant l'âge de 60 ans	▪ Critères liés à la situation personnelle (raisons familiales, de santé…) : sur demande du salarié, l'entreprise peut participer à hauteur de 50% au coût total du rachat	a. Reconduction des cas de participation de l'accord Intergénérationnel du 12 décembre 2018 (seuil du montant de la retraite au titre de la parentalité porté à 1 390€)
▪ Possibilité pour les salariés de droit privé de racheter jusqu'à 12 trimestres correspondant à des années d'études supérieures ou au titre d'années incomplètes, avant l'âge de 67 ans	▪ Au titre de la parentalité : salariés dont le montant de la retraite est < à 1 320 € bruts et ayant connu des périodes de congés ou temps partiels liés à la parentalité réduisant de plus de 4 trimestres la durée de service pour le calcul de la retraite, l'entreprise peut participer au coût total du rachat de 4 trimestres	+ b. Ajout d'un nouveau cas de participation* : participation à hauteur de 50% du coût du rachat pour tous les salariés qui en font la demande et qui entrent dans le dispositif «TPS 2022» ou qui partent à la retraite avant le 1er janvier 2023

A noter : le bénéfice de ce nouveau cas de participation de l'entreprise (participation conditionnée à l'entrée dans le dispositif TPS 2022 ou le départ à la retraite avant le 1er janvier 2023) est étendu au TPS de l'accord du 12 décembre 2018 et au TPSH de l'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations du 1er février 2021, à condition que l'entrée dans l'un de ces dispositifs ait lieu entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023.

Q24 : Articulation TPSH / « TPS 2022 » ?

Les salariés en situation de handicap qui ne sont pas encore entrés en TPSH peuvent choisir le TPS 2022 ou le TPSH.

A — Rappel TPSH (accord Handicap du 1er février 2021-UES)

Entrée	Formules de TPSH	Durée (*)	Temps de travail	Rémunération	Temps Libéré (**)	complément cotisation retraite
jusqu'au 1er janvier 2024 inclus	TPSH-65%	18 à 36 mois	50%	65%	28 mois	Sur une base 100%
	TPSH-75%	18 à 36 mois	50%	75%	16 mois	
	TPSH-80%	18 à 36 (ou 24(1)) mois	50%	80%	Néant	

(*) 24 mois si mécénat de compétences
(**) pour une durée de 36 mois. Sinon au prorata

B — Proposition « TPS 2022 »

Entrée	Personnels éligibles	Durée	Temps de travail (*)	Temps libéré (*)	Rémunération	Complément cotisation retraite
1er janvier 2022 au 1er janvier 2023	Centraux et de support	18 à 60 mois	12 mois à 50%	48 mois en temps libéré	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	sur une base 100%
	Opération-nels et de production	18 à 60 mois	24 mois à 50%	36 mois en temps libéré	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	

(*) pour une durée de 60 mois. Sinon, au prorata

Les salariés en situation de handicap peuvent choisir l'une ou l'autre des deux dispositifs

salaire mini. garanti au titre de la rémunération : NC: 2000€ et CAD : 2787€ bruts/mois sous réserve d'un accord « TPS 2022 »

Les salariés en situation de handicap qui souhaitent bénéficier d'un aménagement de leur fin de carrière ont le choix entre le dispositif « TPS 2022 » et le TPSH prévu par l'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations – 2021 – 2023 du 1er février 2021.

Le fait de choisir le « TPS 2022 » ne prive pas les salariés en situation de handicap du bénéfice des autres dispositions de l'accord de février 2021.

Q25 : Le dispositif « TPS 2022 » propose-t-il des dispositifs spécifiques en matière de parentalité ?

Oui.

Pour les salarié-e-s qui ont connu des périodes de congés ou de temps partiel lièes à la parentalité (congé proche aidant, congé de présence parentale, congé parental, congé d'adoption, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6ème anniversaire de l'enfant, congé de solidarité familiale) **qui ont eu pour conséquence de réduire la durée de services retenue pour le calcul de leur retraite de base, par rapport à une activité effectuée à taux plein.**

A — Possibilité de surcote

- Possibilité de surcote jusqu'à 4 trimestres pour les salariés dans une situation spécifique…(…carrière effectuée à temps partiel ayant eu pour conséquence de réduire de plus de 2 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de la retraite de base…)
- Possibilité de surcote au-delà de 4 trimestres avant d'entrer dans le TPS 2022 quand la réduction de la durée de services liée à la parentalité est > à 4 trimestres
  La surcote est alors possible dans la limite du nombre de trimestres de réduction observé, sans pouvoir excéder 20 trimestres.

B — Rachat de trimestres

- Si la retraite de ces salarié-e-s est < 1390 €, Orange finance à 100% le rachat de 4 trimestres correspondant à des années d'études supérieures.
- En cas d'absence de trimestres rachetables, Orange verse une indemnité d'un même montant

C — Autres

- Maintien sans modification du dispositif de TPA (65% des salariés en TPA sont des femmes)
- Afin de contribuer à l'objectif de taux de féminisation des effectifs, des formations internes peuvent être proposées aux alternants pour accéder aux métiers techniques prioritaires
- Le dispositif des classes « filière des métiers techniques et technologiques » à dominante féminine

A noter : le seuil de retraite révisé à 1.390 € s'appliquant pour le rachat de trimestres en lien avec la parentalité s'applique également au TPS de l'accord du 12 décembre 2018 et au TPSH de l'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations du 1er février 2021.

Q26 : Porteurs de mandat-s

Les porteurs de mandat à + de 50% bénéficieront de la formule (Fonctions centrales et de support ou Fonctions opérationnelles et de production) de TPS 2022 correspondant au Domaine Métier auquel ils sont rattachés.

Il est précisé que le métier F01340 « Domaine Relations Sociales » relève de la catégorie des Fonctions Centrales et du Support.

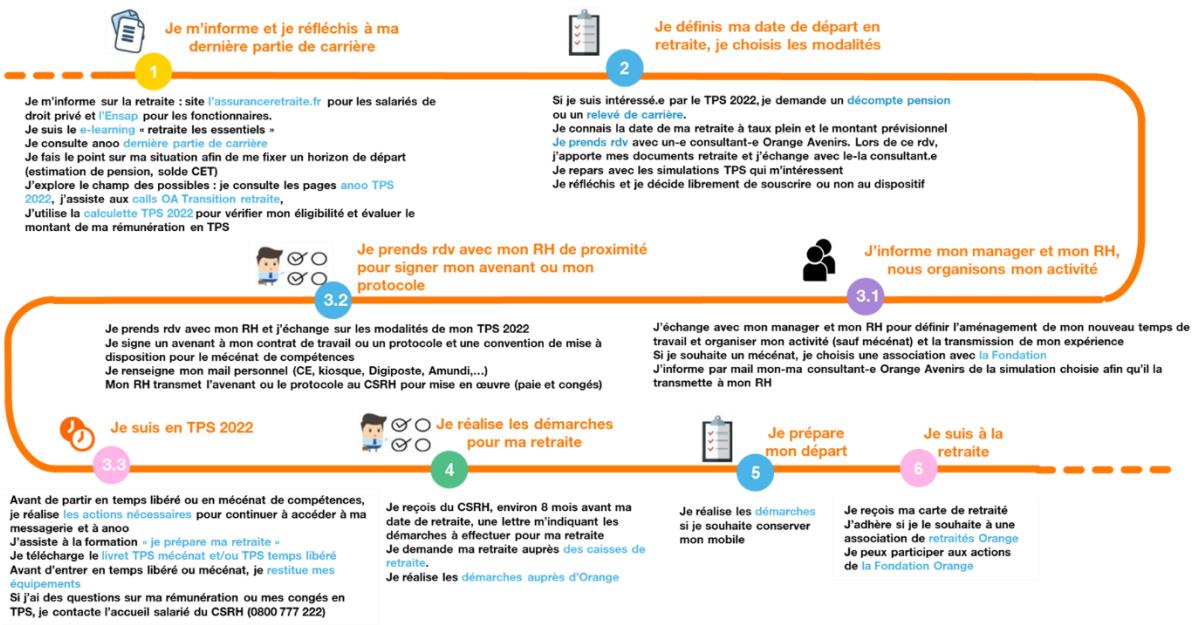
Q27 : Que se passe-t-il en cas de réforme des retraites pendant mon TPS 2022 ?

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 salarié dans le dispositif «TPS 2022», le salarié verra son « TPS 2022 » prolongé en temps libéré au-delà de la date initialement prévue.

Cette prolongation fera l'objet d'un nouvel avenant/protocole TPS entre le salarié et l'employeur.

Dans l'hypothèse d'une augmentation des taux de cotisations employeurs et/ou salariés en vue d'une retraite à taux plein, le complément de cotisation retraite sur une base de travail 100% assuré par l'entreprise (part salariale et part patronale) sera réévalué pour tenir compte de cette augmentation.

Q28 : Quel est le process à suivre pour les personnes intéressées par ce TPS 2022 ?



Vous trouverez sur Anoo toutes les informations détaillées et notamment une calculette TPS pour réaliser des simulations de rémunération durant la période de TPS. Les Oranges Avenirs proposent également des calls régulières à destination des salariés.

De manière à proposer une prise en charge de qualité dans un délai court à l'ensemble des salariés intéressés par les dispositifs TPS2022, désireux de se renseigner sur leur situation personnelle, Orange a fait le choix d'adjoindre aux compétences des Orange Avenirs les services d'un prestataire externe, expert des situations de retraite.

Les salariés seront accompagnés soit par OA, soit par ce prestataire sélectionné, avec la même diligence et soin apporté au dossier. Bien entendu, le prestataire est soumis aux exigences de gestion de confidentialité et de sécurité des données personnelles adéquates.

Q29 : Le TPA est-il maintenu ?

Oui.

Le dispositif de Temps Partiel Aidé est maintenu dans les mêmes conditions que celles de l'accord du 12 décembre 2018. Il est possible d'y entrer jusqu'au 31 décembre 2024 et de le reconduire jusqu'à la date de départ en retraite même si celle-ci intervient à une date ultérieure à la validité de l'accord intergénérationnel.

Q30 : Comment le parcours professionnel d'un fonctionnaire détaché en filiale ou en interne (auto-détachement) est-il pris en compte ?

Orange reconnaît et valorise le parcours professionnel de ses fonctionnaires détachés en 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 applicable (CCNT ou autre) intervenue pendant la période de détachement.

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 » ;
- de l'indemnité de résidence si applicable ;
- d'autres éléments de rémunération spécifiques aux fonctionnaires ;
- 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 Groupe s'engage, via la filière RH, à conseiller les salariés dans le déroulement de leur carrière notamment concernant les impacts sur leur retraite.

Par ailleurs, une communication régulière sera faite auprès des salariés sur les règles de positionnement en cas de mobilité maison mère / filiale ou de mobilité entre filiales n'ayant pas la même convention collective.

La Direction s'engage à formaliser et communiquer auprès des DRH de filiales un document de politique de l'évolution professionnelle.

En pratique, la carrière miroir jusqu'au grade de IV-2 est mise en œuvre en même temps que la promotion en filiale ou en détachement interne. Le fait d'être en TPS ne change rien au processus.

En cas de promotion en bande F du fonctionnaire détaché en filiale ou en détachement interne, la carrière miroir ne peut pas statutairement être effectuée en parallèle de cette promotion. En effet, un fonctionnaire ne peut pas être en même temps détaché en filiale ou détaché interne et détaché statut de fonction. De ce fait la situation des personnes concernées est étudiée environ 3 ans avant leur départ à la retraite pour étudier l'attribution éventuelle d'un échelon fonctionnel et la fin du détachement en filiale ou interne que cette attribution d'échelon suppose.

Le fait d'être en TPS n'interfère pas sur cette attribution d'échelon ni sur la fin éventuelle du détachement. Toutefois, la situation des personnes détachées qui sont F sur leur poste de détachement en filiale ou interne sera regardée au moment de l'entrée en TPS pour étudier la pertinence d'une fin de ce détachement.

Accompagnement du changement

Responsable et équitable, ce nouvel accord intergénérationnel témoigne d'un engagement social et sociétal fort d'Orange.

L'entreprise portera une attention toute particulière aux salariés qui souhaiteront bénéficier des mesures proposées, de même qu'aux équipes qui resteront en poste. Ces évolutions seront facilitées par un accompagnement dédié, qui s'inscrira en cohérence et continuité des chantiers déjà engagés en ce sens et amenés à s'amplifier. Elles seront l'occasion de repenser nos activités et de simplifier nos modes de fonctionnement, en tenant compte de l'évolution de la charge de travail, pour nous permettre de gagner collectivement en efficacité et de valoriser le rôle de chacun.

Q31 : Comment seront accompagnés les équipes et les salariés qui continuent d'assurer les activités de l'entreprise ?

Les mouvements dans les équipes résultants des embauches et des entrées en « TPS 2022 » pourront être l'occasion de repenser nos activités et de simplifier nos modes de fonctionnement pour nous permettre de maintenir voire renforcer, notre efficacité collective tout en tenant compte de l'évolution de la charge de travail.

Ainsi, chaque équipe est encouragée à mener, collectivement et avec ses partenaires, une démarche d'analyse de ses activités, en se questionnant sur leur contribution à nos enjeux stratégiques d'aujourd'hui et demain pour ainsi identifier celles qui sont prioritaires à mener. Pour ce faire, il sera utile de démarrer une cartographie des activités réalisées et d'identifier celles qui sont chronophages, redondantes, ou mal organisées et qui pourraient être optimisées grâce à des leviers de simplification (arrêt, mutualisation, transfert, automatisation…).

Les équipes en charge des Ressources Humaines et de la Transformation accompagneront cette démarche qui s'inscrira en cohérence et continuité des chantiers déjà engagés en ce sens et amenés à s'amplifier.
Les managers qui le souhaitent pourront suivre la formation « Organiser l'activité de son équipe au service de la valeur » proposée par Orange Campus ; Ils pourront également participer à un atelier de mise en pratique de la boite à outils pour simplifier les modes de fonctionnement, et prioriser les activités essentielles
Ceci devra permettre ensuite à chaque fonction ou équipe de reconfigurer ses activités et adapter leur répartition au regard de l'évolution des ressources afin de réguler la charge de travail globale.
Les managers et les équipes sont encouragées à saisir tous les leviers permettant de simplifier leur quotidien. Les modalités de fonctionnement en présentiel et en distanciel font partie intégrante de ces leviers.
Pour les managers souhaitant être aidés pour mener cette réflexion collective plusieurs outils sont à leur disposition :

- un itinéraire Flash en 30 mn sur le management hybride proposé par Orange Campus;
- des fiches thématiques dans la boite à outils d'Orange campus Management ;
- et pour aider les managers à co-construire en équipe les modes de fonctionnement en hybride : un atelier auto-porté disponible sur le site plazza de la bibliothèque accompagnement managérial. Cet atelier permettra ainsi d'avoir des moments collectifs en présentiel riches de sens et de partage, d'entretenir le lien au sein d'une équipe renouvelée.

De même, la mise en place de la nouvelle suite de collaboration Microsoft 365 dont Teams pour l'ensemble des équipes en France est une opportunité à saisir. Elle permet de travailler ensemble différemment pour gagner du temps au quotidien : elle permet de manière native, le travail en collaboration au sein d'une équipe ou d'un collectif projet, le partage et la coédition de documents. Plus de communication directe, moins de cascades de mails, moins d'allers-retours de versions de documents, un stockage et un partage facilités.

Q32 : Quel système de prévention sera mis en place en cas de surcharge éventuelle de travail ?

L'accompagnement sera renforcé par les acteurs de la santé et prévention au travers de l'évaluation de la charge de travail.

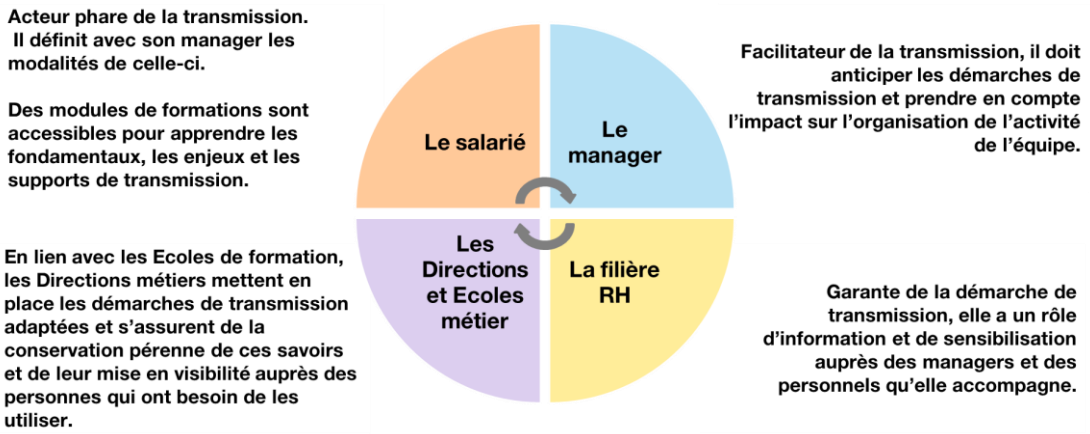
Nous engageons une réflexion sur l'évaluation de la charge de travail, une méthodologie sera partagée avec les managers afin de veiller à l'impact sur les équipes.

Les dispositifs en place de soutien des situations individuelles restent à l'écoute des salariés et des managers. Les acteurs de la QVT (médecins du travail, préventeurs, AS, soutien) seront attentifs à ce que les missions des salariés se déroulent dans de bonnes conditions de travail.

Un plan de sensibilisation/formation accompagnera la prise en compte de l'ensemble des dispositifs mis en œuvre avec une attention particulière pour les managers de proximité.

Transmission des savoirs et partage d'expériences

Orange souligne l'importance de transmettre ses savoirs et savoir-faire à ceux qui débutent dans le métier et souligne l'importance de la mixité des générations.



Annexes :

Exemples de calcul de rémunération dans le cadre du « TPS 2022 »

Calcul de la rémunération d'un TPS (1/3)
dont incidence du seuil mini

Le respect du seuil minimum de rémunération en TPS s'apprécie par rapport à la somme :

- **du salaire global de base versé en TPS, selon la quotité travaillée de 50%, et**
- **de la sur-rémunération du TPS**

Exemple : un salarié cadre dont le SGB annuel base temps plein est de 48 000€, qui a perçu une part variable de 6 000€ l'année civile précédant son entrée en TPS (travaillée à temps plein), et qui est dans une année de son TPS rémunérée 65%

- **sa sur-rémunération, hors application du minimum, est de 15% de (48 000+6 000)/12, soit 675€/mois**
- **son SGB en base 50% est de 50% de 48 000/12, soit 2 000€/mois**
- **Le total de ces deux montants est de 2 675€/mois, à comparer au minimum cadre qui est de 2 787€**
- **Le minimum s'applique donc et la sur-rémunération de ce salarié sera finalement de 787€, pour un total SGB à 50% compris correspondant au minimum de 2 787€**

Ce salarié étant en temps libéré, il bénéficiera par ailleurs de 50% de part variable au taux moyen de son entité.

1 Interne Orange

Orange Restricted

Calcul de la rémunération d'un TPS (2/3)
pour un salarié cadre à temps partiel avant son passage en TPS

Salarié en temps partiel à 80% avant le TPS

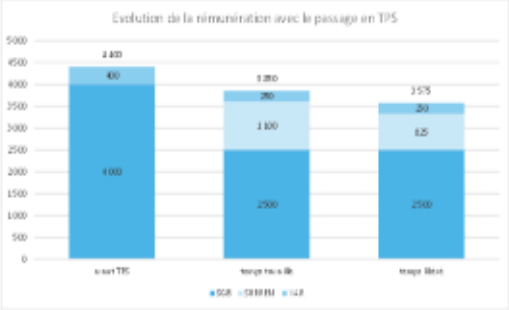
- **SGB mensuel payé pour l'activité à temps partiel : 48 000 € / 12 = 4 000 €**
- **Variable mensuel payé pour l'activité à temps partiel : 4 800 € / 12 = 400 €**
- **Bande E**

Rémunération remise à 100%

- **SGB à 100% : 48 000 € / 80% = 60 000 €**
- **Variable à 100% : 4 800 € / 80% = 6 000 €**

Rémunération mensuelle à 70%

- **SGB : 50% * 60 000 € / 12 = 2 500 €**
- **Sur-rem. : 20% * 66 000 € / 12 = 1 100 €**
- **Eligible à une part variable en base 50%**



Rémunération mensuelle à 65% (en temps libéré)

- **SGB : 50% * 60 000 € / 12 = 2 500 €**
- **Sur-rem. : 15% * 66 000 € / 12 = 825 €**
- **Part variable à 50% sur base moyenne entité**

2 Interne Orange

Orange Restricted

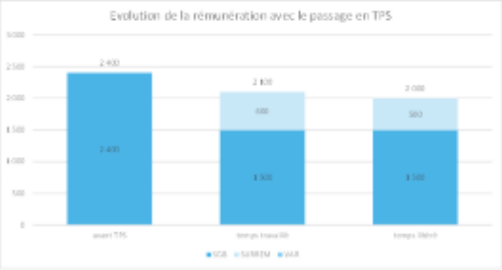
Calcul de la rémunération d'un TPS (3/3)
pour un salarié non cadre à temps partiel avant son passage en TPS

Salarié en temps partiel à 80% avant le TPS

- SGB mensuel payé pour l'activité à temps partiel : 28 800 € / 12 = 2 400 €
- Sans part variable
- Bande C

Rémunération remise à 100%

- SGB à 100% : 28 800 € / 80% = 36 000 €



Rémunération mensuelle à 70%

- SGB : 50% * 36 000 € / 12 = 1 500 €
- Sur-rem. : 20% * 36 000 € / 12 = 600 €

Rémunération mensuelle à 65% (en temps libéré)

- SGB : 50% * 36 000 € / 12 = 1 500 €
- Sur-rem. avant min : 15% * 36 000 € / 12 = 450 €
- Application du min : 2 000€ - 1 950 € = 50€

3 Interne Orange

Orange Restricted

(fin du document)