



Orange signe à l'unanimité un accord sur la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels

- Anticiper, Accompagner, préparer l'Avenir : la direction d'Orange et les organisations syndicales représentatives ont signé à l'unanimité un accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) pour le Groupe en France pour la période 2025-2027.
- Cet accord permettra d'anticiper les besoins en effectif, métiers et compétences, afin de répondre aux défis du Groupe dans un contexte d'évolution économique, concurrentiel et technologique fort.
- Orange se fixe l'objectif de réaliser 6 000 embauches en CDI d'ici à 2027 et d'accueillir minimum 2 600 alternants par an.
- Le Groupe, qui dispense déjà plus d'1 million d'heure de formation par an à ses salariés en France, lance un nouveau programme interne de reconversion professionnelle « Orange Perspectives ».
- Orange reconduit plusieurs de ses dispositifs emblématiques comme le congé de respiration et le Temps Partiel Senior (TPS) sur la base du volontariat.

Les organisations syndicales représentatives CFDT F3C, CFE-CGC Orange, CGT FAPT et la Direction du groupe Orange ont signé, ce jour, un accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) pour la France. Cet accord, qui vise à accompagner l'évolution des métiers et des compétences au sein du Groupe en France, s'appliquera sur la période 2025-2027.

Cet accord témoigne de l'engagement fort du Groupe dans une politique de dialogue social de qualité et d'une volonté de s'adapter aux nouveaux défis du secteur des télécoms en plaçant le collectif et l'expertise des femmes et des hommes d'Orange au centre des priorités.

Il réaffirme que l'employabilité des salariés demeure le premier levier de transformation de l'entreprise. Chacun est acteur de son parcours professionnel et doit pouvoir faire un choix éclairé par l'évolution de l'activité.

A l'occasion de la signature de cet accord, Vincent Lecerf, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe a déclaré : *« L'entreprise de demain se construit dès à présent. Je me réjouis que la qualité du dialogue social mené avec les organisations syndicales aboutisse à la signature d'un accord qui concerne l'ensemble des femmes et des hommes d'Orange en France, quel que soit leur métier ou leur âge. Le résultat de cette négociation avec les partenaires sociaux illustre notre ambition commune d'inventer un nouveau modèle*

social permettant à chacune et chacun de se projeter avec confiance et sérénité dans sa vie professionnelle, tout en répondant aux enjeux de croissance du Groupe.»

Accompagner les hommes et les femmes d'Orange dans leurs choix de parcours professionnels pour préparer ensemble l'avenir de l'entreprise

Afin de répondre aux enjeux d'innovation, de compétitivité, d'excellence opérationnelle et de développement des compétences dans les métiers, le Groupe Orange a souhaité que la GEPP soit globale pour tous les salariés quel que soit leur âge et différenciée par métiers.

Plusieurs initiatives ont ainsi été introduites dans cet accord afin d'apporter des réponses à chaque situation pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences :

- **Identification de la typologie de métiers en lien avec l'évolution de l'activité et des besoins en ressource** : décroissants, à l'équilibre, en tension et/ou émergents. Les catégories pourront être réactualisées chaque année si nécessaire.
- **Développement continu des compétences et parcours internes de reconversion à l'initiative du salarié** : chaque année, plus d'1 million d'heure de formation sont dispensées aux salariés du Groupe en France. Ce nouvel accord propose de nouveaux programmes tels qu'Orange Perspectives, qui facilite la reconversion vers des métiers à l'équilibre ou émergents. Des primes d'accompagnement sont proposées, ainsi qu'un congé de "respiration" pour permettre aux salariés d'explorer de nouvelles expériences à travers la découverte d'autres méthodes et environnements de travail.
- **Mobilité interne à l'initiative des salariés** : cet accord entend favoriser la fluidité des parcours professionnels à l'initiative du salarié avec des processus structurés et transparents ainsi qu'un accompagnement personnalisé. Des mesures d'incitation financière à la mobilité sont proposées en cas de mobilité d'une société du Groupe à l'autre en France.
- **Salariés en milieu de carrière** : pour les salariés en milieu de carrière, âgés de 45 ans et plus, il est prévu des dispositions spécifiques relatives au développement des compétences et à la transmission des savoirs, l'accompagnement du parcours professionnel, la santé, la prévention de la pénibilité.
- **Salariés en dernière partie de carrière** : l'accord reconduit tout d'abord le "temps partiel aidé" (TPA), qui permet aux salariés de réduire leur temps de travail tout en limitant l'impact sur leur pension de retraite. Il est également prévu la reconduction d'un Temps Partiel Seniors pour la période 2025-2028 sur la base du volontariat. Ce dispositif sera adapté afin de pouvoir anticiper et répondre aux incidences sur la charge de travail des équipes et favoriser à chaque fois la nécessaire transmission des savoirs.

- **Accompagnement renforcé des salariés occupant un poste sur une activité en décroissance** : il est proposé à l'initiative du salarié, en complément des parcours de reconversion interne ou d'une mobilité interne accompagnée, la possibilité d'opter pour un parcours de reconversion externe via le congé de mobilité.
- **Inclusion** : l'accord renforce également le soutien aux proches aidants avec un dispositif spécifique d'aménagement du temps de travail pendant une durée pouvant aller jusqu'à deux ans par proche aidé.

Orange annonce un objectif de **6 000 recrutements externes en CDI** pour le Groupe en France sur la période de l'accord de 2025-2027.

Engagé pour l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, Orange poursuit également ses actions en faveur de l'alternance et se fixe l'objectif d'accueillir et **former un minimum 2 600 alternants par an jusqu'en 2027**.

Cet accord, mené dans le dialogue et l'écoute avec les partenaires sociaux, marque une étape significative dans l'engagement d'Orange pour le développement des compétences et l'employabilité de ses salariés. En plaçant l'humain au cœur de sa stratégie, Orange se positionne comme un acteur responsable et innovant dans le paysage professionnel français pour répondre chaque jour aux besoins des 300 millions de clients du Groupe.

A propos d'Orange

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 39,7 milliards d'euros en 2023 et 128 000 salariés au 30 septembre 2024, dont 71 000 en France. Le Groupe servait 292 millions de clients au 30 Septembre 2024, dont 253 millions de clients mobile et 22 millions de clients haut débit fixe. Ces chiffres ont été retraités à la suite de la déconsolidation de certaines activités en Espagne liées à la création de la co-entreprise MASORANGE. Le Groupe est présent dans 26 pays (y compris les pays non consolidés).

Orange est également l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business. En février 2023, le Groupe a présenté son plan stratégique « Lead the Future », construit sur un nouveau modèle d'entreprise et guidé par la responsabilité et l'efficacité. « Lead the Future » capitalise sur l'excellence des réseaux afin de renforcer le leadership d'Orange dans la qualité de service.

Orange est coté sur Euronext Paris (symbole ORA).

Pour plus d'informations (sur le web et votre mobile) : www.orange.com, www.orange-business.com et l'app Orange News ou pour nous suivre sur X : [@presseorange](https://twitter.com/presseorange).

Orange et tout autre produit ou service d'Orange cités dans ce communiqué sont des marques détenues par Orange ou Orange Brand Services Limited.

Contacts presse :

Flaminia le Maignan ; flaminia.lemaignan@orange.com