

## France Télécom-Orange adresse le « nouveau contrat social » à chacun de ses 100 000 salariés en France

Dans le cadre de « conquêtes 2015 », le projet d'entreprise de France Télécom-Orange à 5 ans présenté en juillet 2010, Stéphane Richard, Directeur Général de France Télécom-Orange, a adressé un document intitulé « pour un nouveau contrat social » à chacun des 100 000 salariés en France.

Fruit de l'écoute de l'ensemble des salariés et des négociations avec les organisations syndicales suite à la crise sociale traversée par l'entreprise, ce nouveau contrat social est destiné à faire de France Télécom-Orange un groupe où il fait bon travailler grâce à une nouvelle vision des Ressources Humaines, un nouveau style de management et des valeurs communes.

Le nouveau contrat social touche à tous les aspects de la vie au travail : recrutement, parcours professionnel, organisation du travail, management, conditions de travail, rémunération, relations avec la fonction Ressources humaines. Avec pour ambition d'être reconnu comme un employeur de référence en France, France Télécom-Orange s'engage sur :

### 1 - une politique de l'emploi, active, motivante et solidaire

- renforcer le recrutement externe : 10 000 recrutements sur des postes en CDI sur les années 2010-2011-2012
- aider les jeunes à s'intégrer dans la vie professionnelle : partenariats avec les écoles, 4 500 apprentis par an, 2 500 stagiaires, 4 000 tuteurs, 250 doctorants ...
- accompagner chaque salarié dans la durée : 250 personnes dédiées au sein des espaces « Orange avenir » pour conseiller les salariés sur leur projet professionnel. Les salariés seniors bénéficient d'un accompagnement spécifique : possibilité d'opter pour le temps partiel seniors, entretiens « cap seniors » dès 55 ans afin de faire le point sur leurs souhaits d'évolution.
- permettre à chacun de développer une expérience et des compétences reconnues : plus de 3 millions d'heures de formation par an, 17 écoles métier, augmentation du nombre de validation des acquis de l'expérience, suivi des salariés de plus de 45 ans qui n'ont pas suivi de formation depuis plusieurs années ...
- Favoriser la mixité femmes-hommes, avec un objectif de 35% de femmes dans tous les comités de direction à l'horizon 2015

### 2 - une organisation valorisant davantage le travail de chaque salarié

- Le Groupe s'engage à faire évoluer l'organisation du travail vers plus de proximité, de coopération et de transversalité entre les équipes et à améliorer les outils informatiques pour les rendre plus simples et plus pratiques pour mieux répondre aux clients
- Les objectifs individuels sont moins nombreux, ciblés sur les priorités essentielles de la mission et tiennent compte des moyens alloués pour les atteindre, des réalités techniques, géographiques et commerciales
- Des séances d'expression collective seront organisées pour l'ensemble des salariés au moins une fois par an
- Chacun bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de son travail (33 heures de formation/salarié/an, 9000 modules de formation, matins de la formation...)

### 3 - une communauté de managers partenaire du nouveau contrat social

Le manager joue un rôle clé dans la mise en œuvre du contrat social. Le Groupe s'engage à leur donner plus de marges de manœuvre et des moyens d'action, notamment :

- une « feuille de route » donnant de la visibilité à moyen terme sur leur rôle, leurs responsabilités et leurs objectifs sera adressée à chacun des 12 000 managers de France
- Dès le second semestre 2010, la rémunération variable des cadres « leaders » s'appuiera notamment sur un indicateur de performance sociale
- Le renforcement de la formation des managers (orange campus, séminaire intégration pour les nouveaux managers.)
- Prise en compte du rôle de soutien et de développement des salariés dans l'évaluation des managers

### 4 - une qualité de vie au travail améliorée

Dans un environnement de travail de qualité, tous les salariés contribuent au développement et au maintien de la convivialité, essentielle à la dimension humaine de l'entreprise.

- Des conditions de travail adaptées à l'activité : 10 millions d'euros pour l'amélioration des locaux, 20% du budget informatique, soit 50 millions d'euros pour l'amélioration du confort des salariés
- La convivialité au quotidien (budget convivialité alloué aux managers, 270 salles de convivialité créées...)
- La prise en compte des contraintes personnelles des salariés (aménagement du temps travail, télétravail, expérimentation sur horaires de travail...)
- Une politique volontariste de prévention des risques psycho-sociaux : formation de 7 000 managers, réseau d'observation et veille sociale. Lors de tout projet de réorganisation, les risques psychosociaux seront analysés avec les représentants du personnel.
- Accompagnement des salariés en difficulté : 11 espaces d'écoute et d'accompagnement, 400 spécialistes dédiés à la santé/sécurité, un numéro vert dédié, recrutement des médecins du travail (objectif : 1 médecin en moyenne pour 1500 salariés)

### 5 - une rétribution équitable de l'engagement de tous et de chacun

France Télécom-Orange s'engage à maintenir un système d'augmentation motivant :

- Des modalités favorables d'association des salariés aux résultats de l'entreprise : au titre de 2009, « supplément d'intéressement » d'un montant de 600 € par personne, programme d'actions gratuites, un montant moyen cumulé de participation et d'intéressement de 4 500 € par salarié, soit un montant 7 fois supérieur aux obligations légales
- Des dispositifs de protection pour l'avenir : abondement PEG et PERCO...
- Un système d'augmentation motivant : l'accord salarial du 26 avril 2010 prévoit notamment une augmentation moyenne de 3% avec une garantie de 500€ pour tous.

### 6- Une fonction RH plus proche des salariés

- Une présence renforcée à proximité des salariés : 187 nouveaux postes de responsables ressources humaines viennent d'être créés
- Une meilleure prise en compte des aspects humains dans les décisions : soutien aux managers, démarche de prévention des risques psycho-sociaux pour tout projet de transformation...)
- Le développement d'un dialogue social de qualité : plusieurs accords structurants pour la vie professionnelle des salariés ont été signés depuis le début de l'année.



- Le suivi de la performance sociale de l'entreprise : baromètre social, indicateur de performance sociale avec impact sur la rémunération des cadres dirigeants, sondage semestriel.
- Une filière RH fédérée et formée pour remplir ses missions : école des RH, parcours de professionnalisation mis en œuvre avec l'ESSEC et l'UTC de Compiègne, partages d'expérience et rencontres régulières au niveau du Groupe ...

Au total, dans le cadre du projet Conquêtes 2015, France Télécom Orange investit 900M€, au titre des années 2010 à 2012, pour financer la mise en œuvre du Nouveau Contrat Social.

Ce nouveau contrat social est fondé sur un équilibre entre les droits et devoirs réciproques entre France Télécom Orange et ses salariés. Il traduit la conviction que performance sociale et performance économique sont indissociables, au service des clients et au bénéfice de tous.

#### A propos de France Télécom

France Télécom, un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, a réalisé un chiffre d'affaires de 44,8 milliards d'euros en 2009 et de 22,1 milliards d'euros au premier semestre 2010. Au 30 juin 2010, le Groupe servait 182 millions de clients dans 32 pays, dont plus de 131 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 30 juin 2010, le Groupe comptait 123,1 millions de clients du mobile et 13,2 millions de clients ADSL dans le monde. Orange est le troisième opérateur mobile et le troisième fournisseur d'accès internet ADSL en Europe 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](http://www.orange.com), [www.orange-business.com](http://www.orange-business.com), [www.orange-innovation.tv](http://www.orange-innovation.tv)

**Contacts presse : 01 44 44 93 93**

Béatrice Mandine, [beatrice.mandine@orange-ftgroup.com](mailto:beatrice.mandine@orange-ftgroup.com)

Sébastien Audra, [sebastien.audra@orange-ftgroup.com](mailto:sebastien.audra@orange-ftgroup.com)

Jean-Bernard Orsoni, [jeanbernard.orsoni@orange-ftgroup.com](mailto:jeanbernard.orsoni@orange-ftgroup.com)

