



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE



FORMATION

Plusieurs Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) signés par la CFDT traitent de la question de la formation professionnelle (ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels; ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle), et ont été, depuis, transposés dans la loi. Ils ont permis la création de nouveaux droits pour les salariés.

Depuis 2015, les conditions sont enfin réunies pour établir un droit attaché à chaque individu, en activité ou privé d'emploi: le Compte Personnel de Formation (CPF), utilisable par toute personne âgée d'au moins 16 ans, et pour les apprentis à partir de 15 ans, dès leur arrivée sur le marché du travail.

L'objectif est d'aboutir à ce que 100 % de la population active soit en capacité de bénéficier d'une évolution de ses compétences, d'une adaptation aux compétences attendues sur le marché de l'emploi, en particulier grâce à un meilleur accès à la formation professionnelle. La CFDT revendique l'accès à la formation pour tous, tout au long de la vie professionnelle.

La CFDT est signataire de plusieurs accords chez Orange allant dans ce sens, afin de permettre une évolution professionnelle et une adaptation des salariés aux prévisions des besoins en emplois et compétences.



DROITS ET DEVOIRS DES SALARIÉS EN MATIÈRE DE FORMATION

Tout employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L6321-1 du Code du travail).

À l'inverse, l'employeur peut donc imposer au salarié le suivi d'une formation, un refus de ce dernier pouvant être considéré comme une faute professionnelle.

En revanche, le CPF étant un droit attaché à la personne, il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute (art. L6323-2 du Code du travail).

DISPOSITIFS DE FORMATION CHEZ ORANGE

Chaque salarié d'Orange possède un accès personnel à Orange Learning (dans anoo et via Mon SI), qui permet d'accéder au catalogue des formations disponibles, puis de déposer une demande de formation, qui sera examinée par le manager.

Certaines formations sont même en libre-service, vous n'aurez alors même pas besoin de l'accord de votre manager pour les effectuer depuis votre poste de travail. La planification d'une formation est soumise à l'accord du manager, sous réserve des nécessités de service. Vos formateurs métiers vous convoqueront automatiquement aux formations liées à votre poste de travail.

Des formations en matière de santé, sécurité et conditions de travail vous sont aussi proposées sur vos périmètres. Exemple: formation de secouriste ou recyclage, formation prévention du risque incendie, formation posture de travail sur écran etc.

De plus en plus, des formations de type «serious game» vous parviennent par email sur des enjeux stratégiques pour le groupe.

Les formations peuvent avoir lieu en présentiel, ou à distance, et même en e-learning.

En outre, 2 dispositifs coexistent chez Orange : pour les salariés de droit privé, le CPF, et pour les fonctionnaires, toujours le DIF.

RÔLE DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT (CE) ET DU CCUES DANS LA FORMATION

La formation est un enjeu capital pour chacun puisqu'elle a des conséquences sur le niveau d'emploi, la progression dans l'entreprise et la rémunération.

Votre CE a une compétence générale en matière de formation: l'employeur doit présenter chaque année au CE les orientations générales de la formation, l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours, ainsi que le projet de plan de formation de l'année suivante.

Les élus du CE rendent un avis sur le contenu de la présentation et s'attachent à vérifier que les volumes de formations et la liste des formations sont en cohérence avec les prévisions et besoins en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise dans les années à venir. Les formations peuvent avoir pour objet l'adaptation des salariés à leur poste de travail, ou encore le développement des compétences.

Les commissions spécifiques Emploi/Formation travaillent toute l'année sur ces sujets dans votre CE et veillent aussi à ce que les besoins en formations exprimés par les salariés soient bien pris en compte par l'entreprise.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés de droit privé bénéficient d'un nouveau droit, le Compte Personnel de Formation (CPF).

Ce droit est ouvert à tous les salariés de droit privé, et aux demandeurs d'emploi (et sera élargi dans les prochaines années à toutes les catégories de travailleurs). Il sert à financer des **formations obligatoirement qualifiantes**.

Chez Orange, en plus des salariés en CDI, les **apprentis**, les salariés en **contrats de professionnalisation**, et les **CDD** ont accès au CPF. Ce n'est pas le cas des stagiaires qui n'ont pas débuté leur vie professionnelle. Chaque salarié a accès à son CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

En s'identifiant grâce à son numéro de Sécurité Sociale, chacun peut y consulter librement le nombre d'heures acquises, les listes de formations éligibles, et a la possibilité d'y ajouter son solde d'heures DIF non prises au 31 décembre 2014 (solde envoyé à domicile par l'employeur en début d'année 2015).

Vous devez enregistrer votre crédit d'heures (anciennement DIF) sur votre espace dédié sur le site du Compte Personnel de Formation. Le solde des heures DIF et CPF est désormais géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année civile.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel ou les CDD, les heures de CPF sont calculées au prorata du temps de travail et du temps de présence durant l'année.

Le CPF est « rechargeable » au fur et à mesure que le salarié l'utilise.

PÉRIODE TRANSITOIRE

Dans la période transitoire **2015-2020, les heures DIF précédemment créditées restent acquises pour les salariés ou demandeurs d'emploi.**

Les heures de DIF non utilisées au 31/12/2014, ne pourront être mobilisées que jusqu'au 1^{er} janvier 2021 et complétées, le cas échéant, par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures acquises et non utilisées au titre du DIF seront donc mobilisées en priorité. Cela signifie que lorsqu'une personne mobilisera son CPF pour une formation, l'imputation se fera en premier lieu sur ses anciens droits DIF qui seront définitivement supprimés au 1^{er} janvier 2021.

POUR QUELLES FORMATIONS ?

Sont retenues comme éligibles au titre du CPF les formations permettant :

- d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences (ce que chacun doit maîtriser au cours de sa vie professionnelle) ;
- de valider des acquis et des expériences (VAE) ;
- d'obtenir une certification, une qualification ou un diplôme.

Pour ce dernier point, la certification, la qualification ou le diplôme visé doit figurer sur l'une de ces 3 listes :

- la liste nationale interprofessionnelle arrêtée par le Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation (Copanef) ;
- la liste régionale interprofessionnelle arrêtée par le Comité Paritaire Régional pour l'Emploi et la Formation (Coparef) ;
- la liste de branche professionnelle.

Le salarié peut trouver la liste des formations éligibles sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Cette liste tient compte des besoins des salariés et des entreprises, en lien avec les territoires et les branches professionnelles.

Grâce à la **CFDT**, le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne.

Les heures de formation cumulées sur le compte d'une personne restent inscrites quels que soient sa situation et ses changements professionnels et d'entreprise(s).

LES DÉMARCHES AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Une fois la formation choisie dans l'une des listes, le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie de son CPF pendant son temps de travail doit demander l'accord de son employeur sur le contenu de la formation et sur le calendrier:

- au minimum 60 jours avant le début de la formation pour les formations courtes;
- au minimum 120 jours avant, si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur peut discuter du calendrier mais pas du contenu des formations suivantes :

- celles financées au titre des heures « d'abondement sanction » (voir plus loin au paragraphe sur l'Entretien Professionnel);
- celles qui concernent l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, ou une VAE;
- celles prévues par un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe (actions ou publics prioritaires).

Toute absence de réponse 30 jours calendaires après réception de la demande vaut accord.

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour un CPF mobilisé en dehors du temps de travail.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, elle peut être complétée par d'autres dispositifs.

Des financements supplémentaires sont possibles, ils sont issus :

- de la négociation collective au niveau de l'entreprise ou de la branche (article L.6323-15) et dont le financement pèse directement sur l'employeur (article L.6323-14). **La CFDT Orange a obtenu pour vous** que si votre projet permet l'obtention d'un certificat, diplôme ou titre lié à des métiers stratégiques identifiés dans l'analyse GPEC, l'entreprise participera au financement en complétant par abondement les heures prises par le salarié au titre du CPF, jusqu'à hauteur de la totalité des heures nécessaires ;
- des acteurs de l'emploi en région ou sur le territoire (Région, Pôle Emploi, Agéfip, État...);
- d'un manquement de l'employeur à son obligation en matière d'entretien professionnel et d'évolution de parcours professionnels (article L.6323-13).

Le CPF repose sur une contribution des employeurs à hauteur de 0,2% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Orange verse cette contribution à l'organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) : OPCALIA.

En cas de formation hors du temps de travail, par exemple pendant des congés, OPCALIA n'a pas à informer l'employeur de la teneur de la formation suivie.

Si le solde d'heure n'est pas suffisant, plusieurs solutions peuvent être envisagées, voir sur le site OPCALIA <http://www.opcalia.com/zoom-sur/zoom-sur/zoom/show/Zoom/faq-cpf-en-cas-de-solde-dheures-insuffisant/>

- Chez **Orange**, il n'y a pas de catalogue de formations CPF consultable sur anoo, comme c'était le cas pour le DIF. Les listes à jour sont consultables sur le site officiel : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>



FORMATION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL :

- Selon l'accord GPEC de septembre 2014 à Orange, signé par la **CFDT**, si la certification visée est inscrite sur une liste d'éligibilité au CPF, le salarié de droit privé pourra être amené à utiliser, pendant le temps de travail, des heures acquises au titre de son CPF (ou de son reliquat d'heures acquises au titre du DIF dans la période de transition).

Par souci d'équité, ce principe est transposé aux fonctionnaires avec l'utilisation de leurs droits au DIF.

Le salarié pourra utiliser tout ou partie de ses heures acquises au titre du CPF (ou du DIF pour les AFO) pendant son temps de travail dans les cas suivants :

- demande du salarié(e) dans le cadre d'un abondement correctif (CF Entretien d'Évolution Professionnelle) ;
- formation figurant dans un accord de branche ;
- formation figurant dans un accord d'entreprise ;
- formation permettant au salarié d'acquérir le socle commun de compétences et de connaissances ;
- accompagnement à la préparation de la VAE.

Dans les autres cas, la demande de formation sur le temps de travail à l'initiative du salarié sera examinée avec le manager et le RH : lorsque le projet est partagé avec l'entreprise, le salarié pourra être autorisé à utiliser tout ou partie des heures acquises au titre du CPF ou du DIF pendant son temps de travail.

Le Groupe Orange favorise également les démarches des salariés dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) conformément à l'article 6 de l'accord « équilibre vie privée / vie professionnelle ». Une adaptation sera proposée pour les salariés de droit privé en cohérence avec les listes d'éligibilité du CPF.

Au-delà des cas exposés ci-dessus, il est rappelé que l'action de formation liée au DIF ou au CPF peut être réalisée, à titre dérogatoire et après accord écrit entre l'employeur et le salarié, en tout ou partie pendant le temps de travail.

Pour la CFDT

Le CPF est une avancée majeure pour les salariés qui deviennent acteurs de leur parcours professionnel.

Le CPF doit permettre d'accroître les niveaux de qualification et sécuriser les parcours professionnels.

Le CPF est un dispositif **attaché à l'individu**, il n'est plus lié au contrat de travail comme l'était le DIF.

ATTENTION : si vous ne créez pas votre CPF sur le site dédié, il ne pourra pas être abondé.

Créez le maintenant, si ce n'est déjà fait.

Pour être encore plus acteur de votre parcours professionnel, rejoignez **la CFDT !**

À retenir

Vous devez garder précieusement le justificatif indiquant le nombre d'heures restant au titre du DIF que votre employeur a eu l'obligation de vous remettre au début de l'année 2015. Il vous sera demandé lorsque vous ferez une demande de formation via le site internet du CPF. Ces heures sont valables jusqu'à fin 2020.

Les formations relevant du socle de compétences et VAE sont de droit. L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier. Pour les formations qualifiantes, l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier sont nécessaires sauf à les suivre hors temps de travail.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCA ou l'employeur, que la formation soit faite pendant ou hors temps de travail.

Les frais de garde d'enfant, selon barème, peuvent être pris en charge par l'organisme gérant le financement de la formation professionnelle de votre entreprise (OPCALIA).

Lorsque vous demandez une formation en ligne sur www.moncompteformation.gouv.fr, indiquez le code APE d'Orange identique pour l'ensemble des salariés en France : 6110Z, que vous retrouvez sur votre fiche de paie. L'ensemble du processus applicable chez Orange se trouve sur anoo, rubrique Formation.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

À partir du 1^{er} janvier 2017, votre CPF est inclus dans votre Compte Personnel d'Activité.

Celui-ci vous permettra de valoriser et déclarer vos activités d'engagement citoyen, comme par exemple vos activités de bénévolat dans une association. Ces activités déclarées vous permettront d'acquérir des heures supplémentaires pour alimenter votre CPF ou bien de faciliter une Validation des Acquis de l'Expérience. Le CPA sera élargi à tous les actifs en 2018 : salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants. Les fonctionnaires accumulent leurs droits au CPA dès à présent, mais n'auront accès au portail qu'au 1^{er} janvier 2018 (ordonnance n°2017-53).

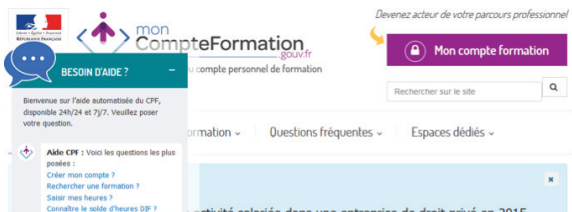
SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ : UTILISER LE CPF À ORANGE

Une documentation claire, en pas à pas, existe sur anoo rubrique Formation « *Comment utiliser mon CPF* », ainsi que des Questions/Réponses.

1/ Si vous n'avez pas créé votre compte CPF il faut d'abord le faire. Allez sur le site du CPF : www.moncompteformation.gouv.fr, cliquez sur « *mon compte formation* » en haut à droite et inscrivez-vous en acceptant les conditions générales d'utilisation.

Vous devez renseigner tous les champs obligatoires dont votre numéro de Sécurité Sociale qui vous servira à chaque fois pour vous connecter. Une fois votre mot de passe créé, la Caisse des Dépôts et Consignation vous envoie un mail avec un lien vers le même site CPF pour le confirmer. Connectez-vous avec votre numéro de Sécurité Sociale et votre mot de passe.

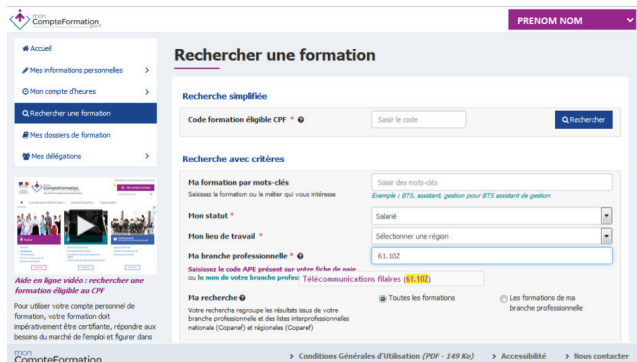
Vous pouvez alors inscrire le crédit de votre compteur DIF qui vous a été transmis avec votre bulletin de paie de janvier 2015. Si vous ne l'avez plus, vous pouvez le demander au CSRH.



2/ Rechercher la formation que vous souhaitez par mot clé en précisant votre statut « *salarié* », le code APE d'Orange, 61.10Z.

Vous pouvez **affiner la recherche** par niveau de formation ou type de certification grâce aux filtres proposés dans « *trier les résultats* » et relancer la recherche.

Une fois une formation sélectionnée, vous pouvez consulter la fiche complète et noter le code CPF pour votre demande de formation.



3/ Deux solutions s'offrent alors à vous (extrait d'@noo Formation)

JE SOUHAITE PARTAGER MON PROJET PROFESSIONNEL AVEC ORANGE	J'AI UN PROJET PERSONNEL QUE JE NE SOUHAITE PAS PARTAGER AVEC ORANGE
<p>J'ai sélectionné la formation sur le site du CPF et ai retenu un prestataire proposant la formation choisie.</p> <p>J'ai reçu du prestataire un devis indiquant le code CPF, le contenu, les dates, le lieu, la durée.</p> <p>J'ai parlé avec mon manager, ou mon RH, de mon projet de formation et de son déroulement.</p> <p>Je me connecte à Orange learning. Je saisis dans le moteur de recherche « Demande de CPF », puis je suis les indications. Il est indispensable de joindre le devis.</p> <p>Pour m'aider à construire mon projet de formation, je peux contacter mon RH ou un conseiller Orange Avenirs.</p>	<p>Je peux mobiliser mon CPF sans demander l'autorisation à mon manager.</p> <p>Je fais ma demande auprès du FONGECIF (ou de l'APEC si je suis cadre) de ma région.</p> <p>Pour m'aider à construire mon projet de formation, je peux contacter un conseiller en évolution professionnelle. Leurs prestations sont entièrement gratuites. Ils sont présents dans les organismes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- Association pour l'emploi des cadres (Apec)- Organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif)- CAP emploi pour les personnes en situation de handicap

ATTENTION : la demande doit être transmise

- 120 jours avant le démarrage de la formation si elle dure plus de 6 mois,
- 60 jours avant le démarrage de la formation si elle dure moins de 6 mois.

Le délai de réponse est de 30 jours. L'absence de réponse de l'entreprise vaut acceptation sur le contenu et le calendrier de la formation, mais c'est OPCALIA qui donne son accord ou non pour la prise en charge de la demande.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

L'accompagnement à la VAE entre dans le champ d'éligibilité du CPF. Il est donc finançable à ce titre.

La VAE se déroule en 4 étapes clés :

1. Choix du diplôme, titre ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) cible de la VAE.

Vous avez la possibilité de vous adresser à « Orange Avenir » ou auprès des Points Relais Conseil (PRC) VAE, présents dans chaque région que vous pouvez trouver sur www.vae.gouv.fr.

2. Dépôt du dossier de candidature

Le salarié retire un dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Une fois rempli, ce dossier permet à l'organisme certificateur de vérifier que le salarié dispose bien de 3 ans d'expérience (professionnelle ou extra-professionnelle), continue ou discontinuée, en rapport avec la certification. Cette étape conditionne la « recevabilité » de la demande de VAE.

3. Accompagnement

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son compte personnel de formation) lui permettant de préparer l'étape suivante.

4. Passage devant le jury de l'organisme valideur pour l'obtention du diplôme.

À noter : Les modules complémentaires de formation ne sont pas pris en compte au titre de la VAE.

LE DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION (DIF)

Le DIF a disparu pour les contrats de droit privé le 31 décembre 2014, mais les heures acquises sont transférables sur le CPF et seront mobilisables dans son cadre. Pour cela, **l'employeur doit avoir informé chaque salarié sur ses heures DIF non consommées** au 31 décembre 2014, **avant le 31 janvier 2015** (C. trav, art. R. 6323-7). Elles devront être utilisées avant fin 2020.

Si vous n'avez pas eu cette information, demandez-la à votre CSRH.

Pour les **fonctionnaires**, le DIF et son crédit restent inchangés. Les salariés fonctionnaires peuvent préparer et obtenir une certification dans le cadre du DIF.

Chez Orange, il n'existe plus de catalogue DIF dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les formations spécifiques sont intégrées dans le catalogue de formation Orange, accessible à tous, au titre du plan de formation.

Au 1^{er} janvier 2018, les heures acquises dans le DIF seront transférées dans le CPF et donc le CPA.

Utiliser le DIF chez Orange :

JE SUIS FONCTIONNAIRE CHEZ ORANGE ET JE VEUX DÉPOSER UNE DEMANDE DE DIF :

- J'identifie la formation que je souhaite suivre dans le catalogue de formation d'Orange. Il n'existe plus de catalogue DIF dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2015. Les formations spécifiques sont intégrées dans le catalogue de formation Orange, accessible à tous, au titre du plan de formation.
- Je consulte le solde de mon compteur DIF.
- Je saisis en ligne ma demande de formation DIF, via @noo, mes formulaires, au moins 60 jours avant le début de la formation. Celle-ci est transmise directement à mon manager et à mon responsable des ressources humaines.
- J'en reçois une copie.

- Après avis de mon manager sur l'intérêt de ma demande et sur les modalités de mise en œuvre, mon responsable RH décide de la suite à donner en acceptant ou en refusant ma demande.
- Je reçois la décision de mon RH, sous un délai légal de 30 jours maximum après ma demande
- Je signe l'engagement écrit avec l'entreprise et je le renvoie à mon responsable RH.

L'engagement est archivé par l'entreprise. Si la formation se déroule hors temps de travail, je perçois une allocation formation pour les heures de formation DIF réalisées Hors Temps de Travail.

Le paiement de l'allocation formation est automatisé.

Il intervient à l'issue de la formation et l'allocation apparaît sur le bulletin de salaire.

MÊME EN TPS TEMPS LIBÉRÉ, VOUS POUVEZ RÉALISER UNE FORMATION DANS LE CADRE D'UN DIF, POUR CELA :

- 1.** Vous choisissez la formation dans le catalogue de formation Orange en vous connectant au portail @noo via internet <https://portailsalaries.orange.com> et saisissez l'identifiant FT et le mot de passe.
- 2.** Vérifier avec votre manager et votre RH l'ensemble des informations liées à la formation.
- 3.** Complétez intégralement le formulaire de demande et envoyez-le au moins 60 jours avant le début de la formation à votre responsable RH en utilisant la messagerie professionnelle via internet.
- 4.** Si votre demande est validée par le RH, vous recevrez votre convocation par mail.
- 5.** Pour le remboursement des frais, soit vous le faite vous-même, soit vous déléguez les droits de saisie à votre RH dans «*Mon SI\Oneo\Menu Profils et préférences Voyageurs\Déléguer autorisation de saisie éditer le profil*» et dans ce cas vous adressez par courrier l'original des factures à votre RH.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre correspondant CFDT.

LE CONGÉS INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le Congé Individuel de Formation est un congé permettant à un salarié de suivre sur son initiative une formation de son choix (professionnelle, culturelle, liée à la vie sociale ou dans le cadre d'une reconversion) d'une durée minimale de 120 heures et maximale d'un an. Dès 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, vous pouvez vous renseigner auprès de l'organisme formateur, puis faire votre demande à OPACIF (qui s'occupe de la prise en charge du coût de la formation et du maintien du salaire). Il faut ensuite demander l'accord à l'employeur (dans certains délais) : l'employeur ne peut refuser qu'une seule fois la demande de CIF (c'est-à-dire l'absence de son salarié). Les CDD peuvent également demander un CIF sous certaines conditions.

Renseignez-vous auprès d'un militant CFDT.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE OU SYNDICALE (CFESS)

Chaque salarié a droit à 12 jours de formation supplémentaires par an au titre d'un Congé de Formation Économique Sociale ou Syndicale (CFESS). Ces formations sont dispensées en dehors de l'entreprise, par des organismes habilités.

La **CFDT** propose notamment à ses adhérents un catalogue de formation complet sur des thématiques variées.

Le CREFAC propose des formations à tous les cadres adhérents de la **CFDT**. D'autres organismes sont habilités à vous former, comme les IES (Institut d'Études Sociales).

Par ailleurs, depuis 2015, le maintien des salaires pendant ces jours de formation est assuré par un organisme paritaire agréé qui collecte des fonds auprès de chaque entreprise (OPCA). **Renseignez-vous auprès de votre militant CFDT qui vous indiquera la démarche pour ne pas perdre vos 12 jours de formation annuels.**

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP) OU ENTRETIEN D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (EEP)

L'employeur a désormais une obligation de suivi de ses salariés. Il doit prévoir tous les 2 ans un entretien professionnel et tous les 6 ans un écrit récapitulatif du parcours du salarié au sein de l'entreprise, via un relevé de situation.

Ainsi, il garantit au salarié le maintien et le développement de ses compétences.

Un entretien professionnel rénové, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, est instauré et inscrit dans le Code du travail. Cet entretien concerne tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise. L'entretien professionnel est un temps d'échange avec l'employeur ou un de ses représentants. Il doit vous permettre de faire le point notamment sur votre qualification, vos besoins de formation ou vos souhaits d'évolution professionnelle.

Il remplace tous les entretiens existants jusqu'alors (bilan d'étape professionnel, entretien de deuxième partie de carrière), à l'exception de l'entretien d'évaluation (Entretien Individuel, EI) qui a d'autres objectifs. **L'EI doit donc être dissocié de l'EEP.**

Cet entretien professionnel a lieu tous les deux ans. Le premier devait se tenir avant le 5 mars 2016 si vous aviez deux ans d'ancienneté chez Orange à cette date.

Si votre entretien n'a pas eu lieu, n'hésitez pas à en parler à votre RH ou votre manager ou allez voir un représentant CFTD.

Un bilan d'étape est obligatoire après six ans (dans la même entreprise), l'entretien professionnel doit être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Chez Orange, entreprise de plus de 50 salariés, si votre employeur ne respecte pas ses obligations lors du bilan d'étape obligatoire, votre CPF sera abondé de 100 heures (pour un temps plein) ou 130 heures (pour un temps partiel)

La **CFDT** constate qu'Orange a tendance à interpréter la loi à sa façon concernant l'Entretien d'Évolution professionnelle. Après avoir envoyé une communication sur les Entretiens d'Évolution Professionnelle par courrier avec le bulletin de salaire de décembre 2015, tous les salariés ont reçu un mail rappelant les objectifs de l'entretien d'évolution professionnelle et les invitant à prendre date pour réaliser cet entretien. Mais tout se fait alors sur la base du volontariat. Les salariés souhaitant réaliser cet entretien sont en effet informés du dispositif mais sont invités à se rapprocher des acteurs RH s'ils le désirent. Les entretiens seront ensuite réalisés par les acteurs de la filière RH que sont les conseillers Orange avenir, les Responsables RH, les Responsables Parcours Cadre.

Pour la CFDT, ce dispositif est pourtant bien obligatoire pour tous, et il est de la responsabilité de l'entreprise de convoquer les salariés à ce type d'entretiens.

Pour la CFDT

L'entretien professionnel n'est pas un énième dispositif. Il est enfin inscrit dans la loi et s'impose à chaque employeur.

Il doit permettre au salarié et à son employeur de prendre le temps de regarder ensemble le passé, le présent, pour construire le futur : perspectives d'évolution du salarié, investissement de l'entreprise pour anticiper les évolutions internes (développement, évolution des métiers, changement de processus...).

Pour la **CFDT** cet entretien s'impose pour tous les salariés chez Orange et l'entreprise doit mettre en œuvre les moyens de parvenir à sa réalisation pour tous.

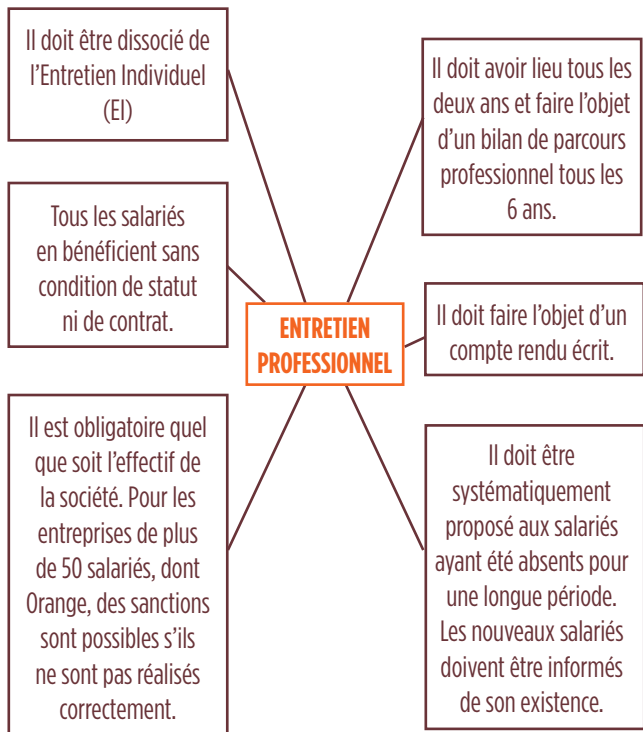
À retenir

Les entretiens peuvent avoir lieu tout au long de l'année !

À l'issue de l'entretien, l'employeur doit vous remettre un document retraçant les échanges et surtout les propositions en lien avec votre évolution professionnelle.

Si vous reprenez une activité dans votre entreprise après une absence de longue durée (notamment suite à un arrêt de longue maladie, à un congé maternité ou parental, à la fin d'un mandat syndical) vous êtes en droit de bénéficier d'un entretien professionnel.

En résumé



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

À compter du 1^{er} janvier 2015, un nouveau service, le **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**, est mis en place au bénéfice de toute personne entrée dans la vie active ou souhaitant y entrer.

Le CEP s'adresse donc aux salariés, aux travailleurs non-salariés, aux demandeurs d'emploi.

Il est à la seule initiative de la personne concernée qui est libre de le solliciter, de mettre en œuvre son projet et de choisir les modalités de son accompagnement.

Pour les salariés, le CEP doit se dérouler en dehors du temps de travail, sauf accord de branche contraire.

Le CEP est un service public. Cinq structures sont chargées de dispenser le CEP : le FONGECIF ou votre organisme gestionnaire du CIF, Pôle Emploi, l'APEC (pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi), le CAP Emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les missions locales (pour les jeunes de 16 à 25 ans). Son objectif est de favoriser votre évolution professionnelle, de contribuer à l'amélioration de votre qualification et à la sécurisation de votre parcours professionnel avec un accueil individualisé, un conseil personnalisé et un accompagnement à la mise en œuvre de votre projet professionnel.

Le CEP vous permettra ainsi :

- d'être informé sur votre environnement professionnel et l'évolution des métiers de votre région ;
- d'identifier et de valoriser vos compétences mais également de rechercher les compétences à acquérir pour favoriser votre évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises.

Les rendez-vous dans le cadre du CEP donnent lieu à l'élaboration, par l'organisme accueillant, d'un document de synthèse qui récapitulera

les services dont vous aurez bénéficié, le plan d'action et les formations envisagées.

Le CEP vous informera également sur les différents dispositifs que vous pourrez mobiliser pour réaliser votre projet professionnel.

Si vous souhaitez faire appel au **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**, rendez-vous sur <http://www.fongecif.org/contact.html>. Sur ce site, en choisissant votre situation professionnelle et votre département vous serez redirigé vers l'organisme proche de chez vous pouvant vous le proposer.

Pour la CFDT	À retenir
<p>Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) va permettre à chaque salarié d'avoir un lieu d'accueil où il pourra construire son parcours professionnel.</p> <p>Le CEP est accessible à tous, quelle que soit la taille de l'entreprise.</p> <p>Les salariés des TPE ne sont donc plus exclus des parcours de formations.</p> <p>La CFDT sera vigilante pour que ce nouveau service puisse avoir les moyens des ambitions inscrites dans la loi.</p>	<p>Le CEP est un service gratuit. Il est intégré au Service Public Régional de l'Orientation.</p> <p>Le CEP est un service utile que ce soit dans le cadre de votre entretien professionnel ou dans celui de votre recherche de formation dans le cadre du CPF.</p> <p>Le CEP est un service confidentiel, il n'y a aucun lien avec l'employeur.</p> <p>Ce service est à utiliser hors temps de travail sauf s'il existe un accord de branche ou d'entreprise prévoyant que cela puisse se faire sur le temps de travail.</p>

L'ambition de la formation professionnelle est de permettre à chacun, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, et ce en toute autonomie, ainsi de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle contribue à la sécurisation des parcours professionnels dans une société où l'on change désormais de métier, de statut, d'entreprises plusieurs fois dans une même carrière, en alternance avec des périodes de recherche d'emploi. **La CFDT rappelle la nécessité d'un droit universel en matière de formation permettant de donner les mêmes chances à chacun sur le marché du travail.**

La formation est donc un enjeu essentiel dans votre parcours professionnel. Parfois, votre charge de travail ou votre vie personnelle et familiale représentent des freins à votre envie de vous former. Pourtant, des solutions existent pour la prise en charge des frais liés à la formation : transport, hébergement, garde d'enfant, maintien de la rémunération etc. **Faites-vous conseiller par un militant CFDT .**

VOUS AUSSI, REJOIGNEZ LA 1^{ère} ORGANISATION SYNDICALE DU GROUPE ORANGE!

**Avec son Mémo, la CFDT vous a donné les clés pour faciliter
votre prise de poste chez Orange.**

Flashez ce code pour retrouver nos informations CFDT.



**Si vous hésitez encore,
rapprochez-vous de votre militant CFDT.**



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

LA CFDT, C'EST...

UN RÉSEAU, UNE FORCE

Vous avez un réseau de collègues, une équipe, on ne se laisse pas faire, on est solidaire.

Les adhérents de la CFDT pensent qu'un syndicat ne sert pas à dire toujours non, qu'il peut aussi dire oui quand il négocie des droits nouveaux, quand il défend les intérêts des salariés.

UN SOUTIEN

C'est le syndicat français le plus implanté dans les entreprises, les administrations.

Le 1^{er} syndicat du secteur des Télécoms et à Orange.

À Orange, ce sont plus de 1500 hommes et femmes engagés avec la CFDT pour vous représenter, vous écouter, vous renseigner...

LA CFDT S'ENGAGE POUR CHACUN, AGIT POUR TOUS

Vous voulez :

- › inventer de nouveaux droits;
- › que l'égalité professionnelle devienne la réalité.

Alors, prenez contact avec la CFDT,
vous serez bien accueillis :

