

Accord portant sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Orange S.A.

Accord conclu entre les soussignées :

Orange S.A., dont le siège social est situé 78 rue Olivier de Serres, 75015 Paris,
représentée par Monsieur Bruno Mettling, en sa qualité de Directeur Général Adjoint, en
charge des Ressources Humaines Groupe,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

- pour la CFDT-F3C, M. Jean-Jacques DIDUCH dûment mandaté-e

- pour la CFE-CGC, Mme Dominique PASSEUR dûment mandaté-e

- pour la CGT-FAPT, M. ou Mme.....dûment mandaté-e

- pour FO-COM, Mme Béatrice CHICA dûment mandaté-e

- pour SUD-PTT, Mme Sylvie SOLEREAU dûment mandaté-e

d'autre part,

SOMMAIRE

préambule	4
champ d'application de l'accord	6
Chapitre 1 – Sensibilisation et communication	6
1.1 Constat	6
1.2 Objectifs de progression	6
1.3 Communication sur l'accord	7
1.4 Évolution des représentations et des stéréotypes	8
Chapitre 2 – Emploi et recrutement	10
2.1 Constat	10
2.2 Objectifs de progression	10
2.3 Principes généraux et engagements de l'entreprise	11
2.3.1 Approche ciblée et intégrée	11
2.3.2 Clause d'ouverture	12
2.3.3 Charte des offres d'emploi	12
2.3.4 Égalité professionnelle et politique d'achat	13
2.3.5 Études et audit	13
2.4 Recrutements externes	14
2.5 Les mobilités internes choisies	15
Chapitre 3 – Politique de rémunération et égalité professionnelle	17
3.1 Constat	17
3.2 Objectifs de progression	18
3.3 Égalité salariale entre les femmes et les hommes	18
3.4 Prévention et correction des écarts salariaux et actions locales	20
3.5 Limitation de l'impact potentiel des choix des salarié-e-s sur leur retraite future	22
3.5.1 Information des salarié-e-s	22
3.5.2 Parentalité et retraite	22
3.6 Évolution de la rémunération et parentalité	23
3.6.1 Congés de maternité, de paternité ou d'adoption	23
3.6.2 Congé parental d'éducation, congé de soutien ou de solidarité familial-e	25
3.7 Temps partiel et parts variables	25
Chapitre 4 – Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation	26
4.1 Constat	26
4.2 Objectifs de progression	27
4.3 Égalité dans l'évolution professionnelle	27
4.3.1 Détection des potentiels et accompagnement dans la carrière professionnelle	27
4.3.2 Promotion	29
4.4 Accès à la formation professionnelle	30

Chapitre 5 – Organisation du travail, équilibre vie privée-vie professionnelle, santé et prévention	33
5.1 <i>Constat</i>	33
5.2 <i>Objectifs de progression</i>	33
5.3 <i>Organisation du travail et égalité professionnelle</i>	34
5.3.1 Dimension genrée et projets d'entreprise	34
5.3.2 Organisation du travail comme frein/levier à l'égalité professionnelle	34
5.3.3 Les formes d'organisation du travail et l'égalité professionnelle	34
5.3.4 Aménagement du temps de travail et égalité professionnelle	35
5.4 <i>Équilibre vie privée-vie professionnelle</i>	36
5.4.1 Équilibre des temps de vie	36
5.4.2 Parentalité	36
5.5 <i>Santé, prévention et égalité professionnelle</i>	38
5.5.1 Santé	38
5.5.2 Prévention du harcèlement sexuel	38
5.5.3 Prévention du sexisme en entreprise	39
5.5.4 Action dans le cadre des violences faites aux femmes	39
Chapitre 6 – Organisation du dialogue social, modalités de déploiement et de suivi de l'accord, Instances représentatives du personnel	40
6.1 <i>Constat</i>	40
6.2 <i>Commission nationale de mise en œuvre et de suivi</i>	40
6.3 <i>Déploiement local de l'accord</i>	41
6.3.1 Commission locale de suivi de l'accord	41
6.3.2 Conseil local pour l'Égalité professionnelle	42
6.3.3 Plan d'actions local en faveur de l'égalité professionnelle	43
6.3.4 Calendrier annuel du dialogue social au niveau local	43
6.4 <i>Mixité des Instances Représentatives du Personnel</i>	44
6.4.1 Engagements des Instances Représentatives du Personnel	44
6.4.2 Engagements de l'entreprise vis-à-vis des Instances Représentatives du Personnel	44
Chapitre 7 – Clauses légales	46
7.1 <i>Durée du présent accord et formalités de dépôt</i>	46
7.2 <i>Modalités de révision</i>	46
Annexes	49
ANNEXE 1 : TABLEAUX	49
ANNEXE 2 : PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXTERNE	56
ANNEXE 3 : PROCESSUS DE MOBILITE INTERNE	57
ANNEXE 4 : MESURES RELATIVES AUX GARANTIES DE PART VARIABLE	59
ANNEXE 5 : FACILITES DE SERVICE ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA) ACCORDEES AUX FEMMES ENCEINTES, APRES L'ACCOUCHEMENT ET EN CAS D'ALLAITEMENT	62
ANNEXE 6 : CONGES ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A LA PARENTALITE	64
ANNEXE 7 : SYNTHESE DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD	66
ANNEXE 8 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD	83
ANNEXE 9 : DESCRIPTION DE MISSION - CORRESPONDANT-E ÉGALITE PROFESSIONNELLE	88
ANNEXE 10 : DESCRIPTION DE MISSION – REFERENT-E EGALITE PROFESSIONNELLE	89

préambule

Pour Orange et les Organisations syndicales signataires, l'égalité professionnelle femmes-hommes est un axe fondamental facteur de progrès dans l'entreprise.

C'est pourquoi, depuis 2004, date de son 1er accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, Orange s'applique à corriger les déséquilibres existants afin de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation.

L'entreprise est confrontée à des phénomènes sociétaux tels que la représentation des métiers qui pénalise le recrutement de femmes dans les métiers techniques. Cependant, elle dispose de leviers (processus RH, promotion, négociation annuelle obligatoire sur les salaires, sensibilisation des salariés, formation des managers, organisation du travail, par exemple) pour progressivement faire évoluer sa structure de l'emploi.

Pour l'entreprise, l'égalité professionnelle contribue à la qualité de vie au travail. Cela nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée, tant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail. Par ailleurs, les progrès de l'égalité professionnelle bénéficient tant aux hommes qu'aux femmes. C'est pourquoi notre approche est délibérément inclusive.

Les parties rappellent leurs engagements sur :

- la représentation équilibrée des deux genres dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'organisation,
- l'égalité des droits et de traitement,
- la contribution que l'entreprise peut apporter aux évolutions sociétales (représentations et stéréotypes, en particulier).

Le présent accord marque la consolidation des engagements des parties en matière d'égalité professionnelle et la volonté d'aller vers des actions plus ciblées et au plus près des salarié-e-s.

Dans cette optique, au niveau de chaque établissement principal, le Conseil local pour l'égalité professionnelle, défini au chapitre 6, construit, chaque année, un plan d'actions local pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord, en tenant compte des spécificités métiers ou sociodémographiques locales.

Au travers de ce nouvel accord, les parties se fixent les ambitions suivantes :

- poursuivre les efforts sur l'égalité salariale en approfondissant les analyses et en renforçant le soutien apporté aux acteurs locaux (notamment les correspondants Égalité professionnelle, rétribution et responsables RH de proximité),
- poursuivre les efforts en faveur de l'accès des femmes aux postes à responsabilité et faciliter l'évolution professionnelle des femmes non cadres,
- agir efficacement sur l'évolution des représentations, faire prendre conscience des stéréotypes et des biais décisionnels,
- soutenir les acteurs du dialogue social au niveau local.

Les parties tiennent à affirmer que l'égalité professionnelle est l'affaire de tous et de toutes : les femmes tout autant que les hommes. À ce titre, chacun-chacune est acteur-actrice de l'égalité professionnelle, les salariés-é-s, la ligne managériale dans son ensemble, les responsables de ressources humaines et les organisations syndicales.

La mise en œuvre et le déploiement du présent accord, coordonnée par la Direction Diversité Groupe, est assurée par :

- les équipes égalité professionnelle de la Direction Diversité France et Groupe à travers son pôle Égalité professionnelle
- les Correspondant-e-s Égalité professionnelle, présent-e-s dans chaque établissement principal et dont il est rappelé que l'égalité professionnelle est leur mission principale,
- les Référent-e-s égalité professionnelle, relais et soutien du/de la Correspondant-e égalité professionnelle dans chaque établissement secondaire.

Les organisations syndicales constituent également des acteurs à part entière de l'égalité professionnelle par leurs analyses, leurs propositions et leurs interventions : elles contribuent à la promotion de l'égalité professionnelle et à l'évolution des mentalités en ce qui concerne les stéréotypes de genre, elles peuvent interpeller la Direction de l'Entreprise sur les éventuelles situations de discrimination dont elles auraient connaissance. La Direction s'engage à les instruire et à les résoudre lorsqu'elles sont avérées.

Les négociations menées dans l'entreprise, tant au plan local qu'au plan national, devront intégrer la dimension égalité professionnelle.

champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de Orange S.A., quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salarié-e-s contractuel-le-s et agents contractuels de droit public).

Il s'applique également aux salarié-e-s titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat en alternance au sein de Orange S.A. à la date d'entrée en vigueur dudit accord et à ceux qui concluront de tels contrats avec Orange S.A. à compter de cette date et pendant toute la durée du présent accord, sauf pour les dispositions du présent accord qui ne sont pas compatibles avec la nature de leur contrat.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salarié-e-s des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui leur seraient plus favorables.

Chapitre 1 – Sensibilisation et communication

1.1 Constat

Les parties rappellent que de nombreux stéréotypes de genre persistent et sont un frein à l'égalité professionnelle.

Les focus groupes salarié-e-s qui ont été réalisés en préalable à la négociation du présent accord ont montré que certaines mesures et moyens du précédent accord étaient peu connus, ce qui constituait un frein à leur mise en œuvre. Cette situation contraste avec la reconnaissance et la visibilité externes dont Orange bénéficie sur le sujet de l'égalité professionnelle.

1.2 Objectifs de progression

Les parties conviennent de renforcer les actions de communication et de sensibilisation afin de favoriser l'application, l'appropriation et le déploiement des mesures prévues au présent accord afin de développer un état d'esprit favorable à l'égalité professionnelle, dans toutes les strates de l'entreprise.

1.3 Communication sur l'accord

L'entreprise s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle et à communiquer régulièrement sur les dispositions de l'accord.

Le présent accord est mis en ligne sur l'intranet afin de favoriser son appropriation.

Un comparatif avec l'accord précédent est également mis en ligne afin que les salarié-e-s puissent connaître les nouvelles dispositions et évaluer les évolutions.

Les dispositions de l'accord sont présentées à l'équipe dirigeante de l'entreprise dans le cadre du Comité Stratégique Égalité professionnelle, aux CODIR et au réseau RH.

Le même exercice sera effectué au niveau de l'établissement principal par le-la Correspondant-e Égalité professionnelle et le-la Référent-e Égalité professionnelle au niveau de l'établissement secondaire, dans les 3 mois suivants la signature de l'accord.

Le-la Référent-e Égalité professionnelle mettra à profit cette présentation pour communiquer les chiffres clés de l'entité considérée. Ils-elles pourront organiser la même présentation à destination des détachés syndicaux de l'établissement secondaire qui le souhaiteront. Les Référent-e-s Égalité professionnelle seront spécifiquement formé-e-s à cet exercice.

Un point régulier sur l'application de l'accord sera effectué auprès de la filière RH, notamment à l'issue des réunions de la Commission nationale de suivi. L'appropriation des mesures de l'accord par la filière RH et la sensibilisation de cette filière métier à la persistance des stéréotypes et des biais décisionnels feront l'objet d'une vigilance particulière étant donné le rôle clé de cette fonction dans le déploiement de l'accord.

Des actions de promotion et de sensibilisation sont également effectuées par les Correspondant-e-s Égalité professionnelle sur leur périmètre, notamment au niveau de la filière technique. Ils-elles effectuent un bilan des actions réalisées auprès des Commissions de suivi locales.

Le présent accord sera présenté au Comité Groupe Européen et au Comité Groupe France.

Le plan de communication est piloté par la Direction de la Communication Interne de l'entreprise, en concertation avec la Direction de la Diversité.

1.4 Évolution des représentations et des stéréotypes

Les signataires conviennent que la communication sur l'accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes de genre, lesquels constituent encore un frein majeur à une véritable égalité professionnelle.

C'est pourquoi, les actions de sensibilisation de l'ensemble des salarié-e-s (exemples : campagnes d'affichage, web TV, témoignages vidéos et écrits, réunions sur sites, etc...) seront développées avec une priorité donnée aux actions locales via les Correspondant-e-s Égalité professionnelle ou responsables RH et communication interne afin d'assurer un lien avec les métiers et les problématiques rencontrées localement.

Au niveau national, des campagnes thématiques par exemple sur les indicateurs clefs de la féminisation de l'entreprise, les comportements sexistes ou sur les métiers peu féminisés qui recrutent seront organisées plusieurs fois dans l'année.

Un module de formation aux stéréotypes et biais décisionnels sera conçu à l'intention de la filière RH en 2015. Son programme sera présenté en Commission nationale de suivi, avant son déploiement.

Les dimensions égalité professionnelle et diversité seront intégrées dans les modules de formation proposés par Orange Campus aux nouveaux managers et aux personnes qui recrutent

La politique Égalité professionnelle et les modules de formation existants seront présentés aux nouveaux arrivants lors des journées d'intégration.

Un passeport Égalité professionnelle & Diversité sera conçu en 2015 afin de sensibiliser les personnels aux enjeux de ces thématiques.

Au vu du diagnostic établi avec la Commission nationale de suivi, des actions de formation spécifiques (exemple : à l'intention des Communicants, ...) pourront par ailleurs être organisées.

La formation proposée aux Référent-e-s sur les enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité, aux mécanismes des stéréotypes de genre et des biais décisionnels sont accessibles aux organisations syndicales qui le souhaitent. Le suivi de ces formations est fait dans les commissions nationales de suivi du présent accord.

La promotion des actions de formation sera réalisée, sous l'impulsion de la DRH du Groupe afin d'accroître le nombre de participant-e-s.

Orange S.A. s'engage à véhiculer une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre sur l'ensemble de ses supports et outils de communication internes et externes et à interpeller si besoin les acteurs-actrices de communication concerné-e-s. L'entreprise s'engage à sensibiliser les acteurs-actrices de la communication externe aux impacts d'une communication véhiculant des stéréotypes.

Un meilleur équilibre femmes-hommes sera recherché dans les prises de paroles d'expert-e-s d'Orange, tant en externe qu'en interne.

L'entreprise s'engage à poursuivre les dispositifs encourageant les hommes à s'impliquer dans des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle et qui visent à casser les stéréotypes de genre (réseaux « Happy Men share more » par exemple).

La DRH du Groupe conduira, au 1^{er} semestre 2015, une étude visant à cerner le degré d'adhésion des responsables et encadrant-e-s aux engagements d'équilibre femmes-hommes et à identifier les éventuels freins. Cette étude permettra de mieux orienter les actions de communication et de sensibilisation. Elle sera actualisée six mois avant le terme du présent accord pour mesurer les évolutions. Les résultats seront présentés à la Commission nationale de suivi.

La communication externe sera également utilisée, compte tenu de son impact, notamment pour favoriser le recrutement de talents féminins.

Chapitre 2 – Emploi et recrutement

2.1 Constat

Le taux de féminisation d'Orange S.A. s'élève à 36,45% à fin 2013. Il y a cependant des déséquilibres importants entre domaines métiers (Tableaux 1 et 2 en annexe).

La répartition des effectifs entre cadres et non-cadres montre de plus que les femmes sont sous représentées parmi les cadres et surreprésentées parmi les non cadres (Tableau 3).

Le taux de féminisation des recrutements externes en CDI pour l'année 2013 s'élève à 32,8% tandis que le taux de féminisation des recrutements externes en contrat à durée déterminée (CDD) s'élève à 52,7% (Tableaux 4 et 5).

Sur tous les domaines métiers, en 2013, le taux de féminisation des personnes recrutées en CDI est supérieur au taux de féminisation des candidatures reçues (Tableau 6).

Par ailleurs, le taux de féminisation des départs définitifs constatés à fin 2013 est de 36,2%.

Les parties constatent que les mobilités internes ne font pas l'objet d'un suivi genré.

2.2 Objectifs de progression

Les constats partagés au point 2.1 amènent les parties à se fixer, comme objectif principal, de faire évoluer la structure de l'emploi pour contribuer à un meilleur équilibre des genres dans tous les métiers et dans tous les niveaux de classification et bandes CCNT. Pour l'atteindre, les objectifs de progression suivants sont décidés :

- Œuvrer pour faire reculer les stéréotypes sur nos métiers,
- Renforcer les actions en faveur de la féminisation des recrutements externes,
- Renforcer les actions en faveur de l'accès des femmes aux métiers techniques,
- Appliquer aux mobilités internes des principes identiques à ceux régissant les recrutements externes, ceci dans tous les niveaux de classification et bandes CCNT.

2.3 Principes généraux et engagements de l'entreprise

Les parties conviennent que la structure de l'emploi doit tendre vers un équilibre femmes-hommes dans tous les domaines métiers et niveaux de classification, en réduisant les écarts de taux de féminisation-masculinisation pour éviter que des domaines métiers ne demeurent ou ne deviennent spécifiquement féminins ou spécifiquement masculins.

Compte tenu des évolutions prévisibles de la structure de l'emploi (recrutements, départs, promotions), le taux de féminisation de l'entreprise, au terme de l'accord, devrait se situer entre 37 et 37,5%, soit une légère progression par rapport à la situation constatée fin 2013.

Dans ce contexte, au terme de l'accord, les parties s'engagent sur :

- une progression du taux de féminisation global des bandes DBIS à G de 1,5 points (soit un taux de 33,1% versus 31,6% fin 2013),
- une progression, a minima, de 2 points sur chacune des bandes D (soit un taux de 40,7% versus 38,7% fin 2013) et DBIS (soit un taux de 33,6% versus 31,6% fin 2013),
- une progression, a minima, de 1 point sur chacune des bandes E (soit un taux de 33,1% versus 32,1% fin 2013) et F (soit un taux de 32,5% versus 31,5% fin 2013).

Concernant la bande G, les parties conviennent que la progression de son taux de féminisation doit s'approcher de celle des autres bandes.

2.3.1 Approche ciblée et intégrée

Fortes de l'expérience de plusieurs accords relatifs à l'égalité professionnelle, et sur la base du constat partagé sur la structure de l'emploi, les parties s'accordent pour qu'une approche ciblée et intégrée du recrutement soit menée dans le cadre du présent accord.

Ciblée, dans le sens où chaque Direction Orange ou Division nationale devra procéder annuellement à l'identification des métiers sur lesquels des recrutements sont prévus et

qui présentent un déséquilibre de genre. Ces métiers feront l'objet d'actions spécifiques dans le cadre du plan d'actions local annuel.

Intégrée, car sur ces métiers identifiés, une analyse des facteurs d'attractivité ou des freins sera réalisée et des actions d'amélioration planifiées pour l'année suivante.

2.3.2 Clause d'ouverture

Par ailleurs, afin de rattraper les écarts constatés, l'entreprise propose qu'à compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, Orange S.A. recrute en priorité la candidate, tant en interne qu'en externe.¹

2.3.3 Charte des offres d'emploi

Orange S.A. réaffirme sa volonté d'éradiquer les stéréotypes de genre dans les offres d'emploi internes et externes.

L'entreprise proscrit les intitulés ou descriptifs de postes ou de métiers qui contiendraient des appellations ou stéréotypes discriminatoires ou de nature à dissuader l'un ou l'autre genre de postuler. D'une manière générale, l'entreprise utilise les intitulés et les formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et qui ne mettent en avant que les compétences nécessaires à l'exercice du poste proposé.

L'entreprise s'engage par ailleurs à concevoir une charte permettant d'harmoniser les pratiques de rédaction d'offres d'emploi internes. Cette charte sera présentée en amont de son déploiement en Commission nationale de suivi au plus tard fin 2014. Les parties conviennent de mener un travail de féminisation des intitulés de poste en amont de la parution de cette Charte.

Lors de la rédaction de l'offre d'emploi, que ce soit en interne ou en externe, Orange S.A. s'attachera à exprimer des prérequis prioritairement en termes de compétences et non en termes de diplôme Si le prérequis de diplôme est jugé indispensable par les

¹ Orange S.A. applique ainsi "la clause d'ouverture" proposée par le Défenseur des droits (ex- HALDE), aux termes de laquelle, la mesure d'action positive mise en place au bénéfice des femmes ne peut pas conduire à exclure totalement les candidats masculins. Toutes les candidatures, qu'elles soient féminines ou masculines, doivent faire l'objet d'une instruction et d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats et la priorité ne peut être admise que si elle permet de choisir entre des personnes ayant des compétences et qualifications équivalentes.

recruteurs, Orange S.A. s'assurera, avec les différents interlocuteurs concernés, RH, manager, Agence recrutement, de la pertinence de l'exigence de ce diplôme au regard du poste proposé et envisagera, le cas échéant, des diplômes alternatifs dans lesquels l'équilibre des genres serait plus favorable.

De nouvelles méthodes de sélection des candidatures pourront être pratiquées et le soutien des acteurs locaux de l'emploi ou des délégations régionales aux droits des femmes sera recherché.

Si nécessaire, des modules de formation complémentaires pourront être proposés aux candidats-e-s pour faciliter leur intégration et compléter leur formation initiale ou leurs qualifications.

2.3.4 Égalité professionnelle et politique d'achat

Soucieuse de promouvoir l'égalité professionnelle auprès de ses sous-traitants et de ses fournisseurs, la Direction des Achats d'Orange S.A. s'engage à inclure dans ses contrats d'achat conclus avec ses sous-traitants et fournisseurs, une clause rappelant les obligations légales en la matière et leur recommandant de veiller à promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle.

2.3.5 Études et audit

Dans le cadre de ses actions ayant trait à l'égalité de traitement des candidat-e-s, Orange S.A. s'engage, à l'occasion d'une étude annuelle, à analyser les différentes étapes du processus de recrutement en termes d'équilibre femmes-hommes. Chaque année, les métiers concernés par l'étude seront identifiés en Commission nationale de suivi. Cette étude portera tant sur les recrutements externes, tous contrats confondus, que sur les mobilités internes.

Dans le même esprit, Orange S.A. s'engage à faire auditer ses processus de recrutements interne et externe à la fin de l'année 2015. L'entreprise rendra compte des conclusions de cet audit à la première Commission nationale de suivi du présent accord qui suivra la réception de ces conclusions.

Un état d'avancement de la mise en œuvre des actions correctives préconisées par ces études et audits sera présenté au cours des commissions nationales de suivi ultérieures.

2.4 Recrutements externes

L'entreprise s'engage à :

- tendre vers un taux de féminisation des recrutements en CDI au moins égal au taux de féminisation de l'entreprise sur le périmètre de l'accord,
- maintenir un taux de féminisation des recrutements supérieur ou égal au taux de féminisation des candidatures, quel que soit le domaine métier,
- réaliser un suivi au trimestre de tous les recrutements externes réalisés sur le périmètre de l'accord, suivi communiqué aux Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Dans le cadre de ses initiatives auprès du système scolaire (collèges, lycées, Universités, Grandes Écoles, Centre d'Information et d'Orientation...) et dans le prolongement de l'accord signé au niveau du Groupe Orange le 25 février 2014 pour l'alternance et les stages, Orange S.A. poursuit ses actions visant à :

- favoriser l'équilibre genré des candidatures pour les stages ou contrats en alternance par des intitulés d'offres dépourvus de stéréotypes de genre,
- obtenir un taux de féminisation des recrutements supérieur aux taux de féminisation constatés en sortie des principales filières de formations commerciales, technologiques et scientifiques,
- identifier et mettre en œuvre des méthodes alternatives pour la détection des candidat-e-s en alternance, sur des métiers ciblés,
- obtenir un taux de féminisation des recrutements d'ex-alternants en contrat à durée indéterminée comparable à celui des alternants dans les familles métiers sur lesquelles Orange S.A. recrute,
- communiquer auprès des étudiant-e-s sur l'importance qu'attache l'entreprise à l'équilibre entre les femmes et les hommes, quels que soient les métiers, et sur ses effets positifs sur le corps social de l'entreprise,
- sensibiliser les acteurs de l'orientation (collèges et Lycées) aux métiers de l'entreprise et à l'importance qu'elle accorde à l'équilibre des genres,

Handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'BC' and 'M'.

- sensibiliser les directions des établissements scolaires en relation avec Orange S.A. au nécessaire équilibre entre les femmes et les hommes parmi leurs étudiant-e-s, en particulier dans les filières techniques et scientifiques,
- inclure la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ses actions avec les établissements scolaires ; consciente que les stéréotypes sur les métiers se construisent tôt, l'entreprise soutient les actions visant les collégien-ne-s et se montre ouverte à l'accueil dans ses entités des élèves de 3ème en stage découverte. À ce titre, l'entreprise s'engage à mettre en place des expériences pilotes afin d'améliorer l'accueil des élèves de 3ème en stage découverte,
- orienter le versement de sa taxe d'apprentissage en fonction des actions entreprises par les établissements scolaires dans le domaine de l'égalité professionnelle et en particulier celui de la promotion des femmes dans les carrières technologiques et scientifiques.

Enfin, compte-tenu des taux de féminisation constatés sur les recrutements de CDD et les taux de féminisation des ex-alternant-e-s recruté-e-s en CDD ou CDI, Orange S.A. s'engage à mettre en place, via l'Agence Recrutement, un suivi genré des personnes en fins de contrat (CDD et alternants) sur les métiers dans lesquels l'entreprise recrute afin d'informer ces personnes des opportunités d'emploi.

2.5 Les mobilités internes choisies

L'entreprise s'engage sur une série de mesures visant à faire de la mobilité interne un levier pour améliorer la mixité, notamment grâce à la relance des mobilités internes.

L'approche ciblée et intégrée décrite à l'article 2.3.1 sera également déclinée dans le cadre des mobilités internes.

En vue de favoriser l'accès des femmes aux métiers techniques, Orange S.A. s'engage sur les mesures suivantes :

- la liste des formations internes permettant d'accéder aux métiers techniques sera spécifiquement mise en visibilité et leurs prérequis seront analysés afin d'identifier des alternatives à mettre en œuvre pour accroître le nombre de candidatures féminines,

- les Conseiller-ère-s Orange Avenirs seront spécifiquement formé-e-s à la présentation des métiers techniques (module de formation Acculturation aux métiers techniques). Une méthode d'analyse du potentiel à évoluer vers les métiers techniques sera mise au point sur les métiers en tension (peu féminisés avec des besoins durables de l'entreprise) par les Directions Orange/Divisions nationales,
- les Correspondant-e-s Égalité professionnelle, en lien avec les Orange Avenirs, identifieront les femmes travaillant dans des métiers peu féminisés et dans lesquels leur Direction Orange/Division offre des perspectives de recrutement. Il est proposé, dans le cadre du présent accord, sur la base du volontariat, que les femmes concernées deviennent les porte-parole de leur métier. À cette fin, des témoignages très exhaustifs (parcours, formations, conditions d'intégration, activités exercées au quotidien, organisation du travail etc.) seront réalisés afin d'inciter d'autres femmes à postuler ; leurs noms pourront être mentionnés dans les appels à candidatures internes, avec leur accord explicite.
- les initiatives pilotes concluantes portant sur l'intégration des femmes dans les métiers techniques seront généralisées.

En outre, Orange S.A. s'engage à mettre en place un dispositif permettant une approche genrée des viviers de candidatures existants (personnes « short-listées » et/ou ayant émis un souhait d'évolution lors d'un accompagnement via Orange Avenirs). Ce dispositif a pour objectif de renforcer le nombre de candidatures du genre insuffisamment représenté dans certains métiers. La démarche et les résultats seront présentés en Commission nationale de suivi du présent accord.

Enfin, Orange S.A. s'engage à mettre en place un suivi genré de la mobilité interne au niveau national sur le périmètre de l'accord. Ce suivi sera trimestriel et sera présenté à la Commission nationale de suivi.

Chapitre 3 – Politique de rémunération et égalité professionnelle

3.1 Constat

La politique d'égalité salariale engagée depuis 2007 s'est poursuivie sur la période de l'accord Égalité professionnelle 2011-2014 à travers des moyens spécifiques, résultant des accords salariaux annuels.

Ces moyens visaient deux objectifs :

- d'une part, corriger les écarts salariaux entre femmes et hommes à situations comparables d'emploi, par des mesures de correction d'écart de salaire de base adressant tant collectivement qu'individuellement des catégories définies de salarié-e-s,
- d'autre part, favoriser l'évolution professionnelle des femmes au sein des différents niveaux hiérarchiques par des budgets supplémentaires de promotion.

Si l'écart de rémunération femmes-hommes, intégrant l'effet du déséquilibre de la structure de l'emploi par genre (cf. 4.2), se réduit lentement, celui-ci s'établit cependant à 9,7% en 2013 (rémunération moyenne brute mensuelle 2013 : femmes 3 428 €, homme 3 763 €).

Au plan national, l'analyse statistique indique que la mise en œuvre des mesures d'égalité salariale ne s'est pas faite au détriment des mesures individuelles : les bénéficiaires des mesures d'égalité salariale se sont vus attribuer une augmentation individuelle, en moyenne, égale ou supérieure au budget moyen d'augmentation individuelle.

Plus généralement, l'observation par genre des restitutions collectives portant sur les différentes composantes de la rémunération individuelle, partagée chaque année avec les organisations syndicales, conduit aux constats suivants :

- un déséquilibre persistant en défaveur des femmes concernant les parts variables moyennes de certains métiers de la vente,
- l'absence de différence notable concernant les salaires de base à l'embauche, les primes exceptionnelles moyennes des salarié-e-s non cadres (le taux de féminisation de ces primes est cependant en-deçà du taux de féminisation des effectifs non cadres), les parts variables managériales des cadres de même niveau d'emploi,

- des déséquilibres peuvent être constatés parmi les femmes des tranches d'âge supérieures à 45 ans.

Les dispositions particulières des accords 2007-2010 et 2011-2014 ont permis que les périodes d'éloignement de l'entreprise liées à la parentalité soient sans conséquence sur l'évolution de la rémunération fixe et variable.

3.2 Objectifs de progression

A partir de ces constats et de l'expérience des accords précédents, les parties conviennent de poursuivre les actions en faveur de l'égalité salariale et de la prévention des écarts de rémunération femmes-hommes en s'appuyant notamment sur :

- le suivi genré des composantes de la rémunération et des mesures salariales individuelles,
- des focus portant sur des thématiques ou des périmètres spécifiques, en fonction des constats (par exemple, part variable commerciale, salaire de base à l'embauche, salarié-e-s en début de carrière, « séniors », mesures salariales accompagnant les évolutions professionnelles...),
- le renforcement du rôle des acteurs locaux de l'égalité professionnelle dans l'analyse comparée des rémunérations et la définition de plans d'action,
- des actions en faveur de l'évolution de la structure de l'emploi via les promotions par exemple.

3.3 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un élément essentiel de l'égalité professionnelle.

À l'embauche, Orange S.A. garantit un même niveau de salaire de base entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation, expérience, qualification.

Par ailleurs, les parties décident de poursuivre sur la période de l'accord l'analyse comparée des rémunérations. L'entreprise s'engage à définir des mesures spécifiques permettant de remédier aux écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les

hommes pour des situations comparables d'emploi, en tant que de besoin. Ces mesures sont définies chaque année dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Elles s'appuient a minima sur les indicateurs du Rapport de Situation Comparée, sur les données salariales genrées utilisées en négociation salariale, ainsi que sur le bilan de mise en œuvre des mesures spécifiques d'égalité salariale de l'année précédente (dans le cas où de telles mesures avaient été définies).

Les Directions des Ressources Humaines des établissements principaux sont appelées à contribuer à cette négociation à travers les résultats de l'analyse comparée des rémunérations conduite au niveau local.

Les documents consacrés à l'égalité salariale, fournis lors de la négociation annuelle, sont communiqués à la Commission nationale de mise en œuvre et de suivi du présent accord.

Le bilan national d'application des accords salariaux annuels est également communiqué chaque année à cette Commission nationale. De même, chaque Commission de suivi locale de cet accord se voit communiquer le bilan d'application des accords salariaux annuels de son périmètre. Ces bilans comportent une restitution sexuée présentant le cumul des mesures individuelles managériales mises en œuvre à travers les accords salariaux.

Les mesures spécifiques d'égalité salariale sont des budgets supplémentaires strictement dédiés à cet objet, dont l'utilisation est analysée par la Direction de la Rétribution.

Les mesures individuelles d'égalité salariale mises en œuvre au moyen de ces budgets sont décidées indépendamment et distinctement des autres mesures salariales. Elles résultent d'un examen des situations individuelles réalisé par la fonction Ressources Humaines de proximité.

Sur le plan de la méthode, cet examen s'appuie, notamment, sur les éléments suivants:

- les pratiques de salaires au sein de l'entité d'affectation et de l'établissement principal, à niveau d'emploi et âge comparables,
- l'expérience professionnelle,
- l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi,
- les interruptions éventuelles de carrière.

Si aucune raison ne permet de justifier un écart salarial femmes-hommes, une mesure d'égalité salariale est mise en œuvre dans le cadre de l'enveloppe prévue à cet effet.

Toute personne qui estime, que sa situation relève de la mise en œuvre des mesures d'égalité salariale, peut solliciter un entretien avec son-sa responsable RH afin d'éclairer sa situation personnelle au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Le-la salarié-e peut se faire accompagner, dans cette démarche, d'un-e délégué-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise.

Les décisions prises en matière d'égalité salariale, comme toutes les décisions salariales, sont expliquées aux salarié-e-s au cours d'un entretien. Une notification écrite individuelle détaillée, qui intègre la question de l'égalité salariale, est remise et commentée par le-la manager au cours de cet entretien.

Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa hiérarchie. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e délégué-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement.

Lors de ces entretiens, le-la responsable RH ou le-la manager, selon le cas, est invité-e à donner à consulter tout élément d'information pertinent permettant de préciser la situation personnelle du-de la salarié-e comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.

L'entreprise veille au niveau national comme au niveau local à travers des restitutions collectives, à ce que la répartition par genre des mesures d'augmentation salariales décidées par la ligne managériale soient cohérentes avec les taux des effectifs féminin et masculin éligibles à ces mesures. Elle est garante du respect de la cohérence des niveaux moyens d'augmentations attribuées aux femmes et aux hommes, et de la distribution des effectifs féminin et masculin en-deçà et au-delà de ces augmentations moyennes.

3.4 Prévention et correction des écarts salariaux et actions locales

Une analyse comparée de la rémunération individuelle des femmes et des hommes est conduite annuellement au niveau de chaque établissement principal.

L'objectif de cette analyse locale est :

- d'une part, de contribuer au diagnostic national de l'égalité salariale en amont de la négociation nationale portant sur des mesures spécifiques d'égalité salariale,
- d'autre part, de définir un plan d'actions répondant à des besoins locaux de correction.

Elle se tient dans le cadre du Conseil local pour l'égalité professionnelle du présent accord et vise à repérer, à travers les indicateurs de rémunération légaux et conventionnels, les situations les plus susceptibles de présenter une différence de rémunération non justifiée entre femmes et hommes à même niveau d'emploi.

Elle s'appuie, pour cela, sur :

- les indicateurs de rémunération du Rapport de Situation Comparée,
- les indicateurs conventionnels du domaine rémunération,
- le bilan de mise en œuvre, au sein de l'établissement principal, des mesures spécifiques d'égalité salariale de l'année précédente (dans le cas où de telles mesures avaient été définies).

Des actions en vue d'une plus grande appropriation des indicateurs de rémunération comparée femmes-hommes par les acteurs locaux de l'égalité professionnelle (Correspondant-e-s Égalité professionnelle, Correspondant-e-s Rétribution) seront organisées dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Par ailleurs, ces acteurs peuvent faire appel au soutien de l'équipe nationale dédiée à l'égalité professionnelle pour une meilleure appréhension des résultats des indicateurs locaux, en particulier lorsque ces indicateurs sont calculés sur un effectif ne permettant pas de disposer d'une base comparative suffisamment pertinente.

Afin d'approfondir l'analyse, les membres du Conseil local pour l'égalité professionnelle:

- conviennent d'indicateurs supplémentaires permettant d'identifier et d'objectiver les raisons des écarts constatés et non expliqués,
- informent le management des résultats de cette analyse.

Si des écarts non justifiés sont constatés, le management décide d'un plan d'actions. Les budgets spécifiques d'égalité salariale alloués à l'établissement principal en déclinaison de la négociation nationale annuelle sont utilisés pour mettre en œuvre les plans d'action.

Les besoins d'actions correctrices pouvant être différents d'une unité opérationnelle à l'autre, la gestion centralisée des budgets d'égalité salariale au niveau Direction (Direction Orange) ou Division permet de mieux répondre à des besoins différenciés.

Chaque plan d'actions fait l'objet d'un bilan partagé au sein du Conseil local pour l'égalité professionnelle.

3.5 Limitation de l'impact potentiel des choix des salarié-e-s sur leur retraite future

3.5.1 Information des salarié-e-s

Les choix des salarié-e-s, comme le travail à temps partiel, les congés parentaux d'éducation, de présence parentale, de solidarité ou de soutien familial, peuvent avoir un impact sur leur retraite future. Les parties conviennent qu'une information est donnée aux salarié-e-s afin d'éclairer leurs décisions, à un premier niveau par leur Responsable Ressources Humaines et, si besoin, à un second niveau, par les pôles d'expertise RH. Lors de chaque choix impactant le montant ou la date de la retraite, une information formalisée par écrit, en l'état de la législation, est systématiquement proposée au-à la salarié-e.

3.5.2 Parentalité et retraite

Afin de promouvoir l'égalité des deux parents dans l'exercice de la parentalité et d'en limiter les conséquences sur le montant futur de la pension de retraite, Orange S.A. prend à sa charge le versement de cotisations, salariales et patronales, auprès des régimes de retraite complémentaire des salarié-e-s de droit privé pour les types de congés suivants :

- congé parental d'éducation,
- congé de présence parentale,
- congé de solidarité familiale,
- congé de soutien familial.

La prise en charge de ces cotisations s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.241-3-2 du code de la sécurité sociale.

Dans le cas d'un congé avec suspension d'activité et de rémunération : la prise en charge des cotisations par l'entreprise est réalisée sur la base de la rémunération moyenne brute perçue au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le départ en congé, sur la base d'une activité à temps plein. Les cotisations sont prises en charges par l'entreprise dans la limite de 6 mois à compter du début du congé.

Dans le cas d'un congé associé à une activité à temps partiel : l'entreprise complète les cotisations à hauteur d'une activité à temps plein. Ce complément de cotisations (partie « hors activité ») est pris en charge par l'entreprise dans la limite de l'équivalent de 6 mois de cotisations à temps plein. Deux ou plusieurs périodes d'un même type de congé se poursuivant sans interruption (prolongation) forment un même congé.

Un dispositif spécifique est également mis en place pour les congés parentaux, de soutien ou de solidarité familial-e des fonctionnaires au regard des cotisations à la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique afin d'assurer l'acquisition de droits auprès de ce régime de retraite au titre de la période d'absence.

Ce dispositif prend la forme d'une indemnité compensatrice versée au retour du congé, au prorata de sa durée, dans la limite de six mois. Deux ou plusieurs périodes d'un même type de congé se poursuivant sans interruption (prolongation) forment un même congé.

Cette indemnité compensatrice est égale à 2,2% du traitement indiciaire brut, base temps plein, détenu par le-la fonctionnaire à la cessation du congé.

3.6 Évolution de la rémunération et parentalité

Les dispositions des accords 2007-2010 et 2011-2014 visant à préserver les périodes de suspension d'activité liées aux congés maternité, adoption, aux congés parentaux d'éducation, de soutien et de solidarité familiale, de toute conséquence sur l'évolution de la rémunération, sont reconduites.

3.6.1 Congés de maternité, de paternité ou d'adoption

a. augmentation individuelle de la part fixe de la rémunération

Une augmentation individuelle correspondant, a minima, au budget moyen est garantie au titre de l'année au cours de laquelle une période de congé maternité ou adoption est constatée.

Le budget moyen de mesure individuelle, constituant cette garantie minimum, est celui prévu par l'accord salarial annuel (ou à défaut d'accord, par décision de l'employeur) pour la catégorie professionnelle du-de la salarié-e.

b. parts variables

- **Avant le congé de maternité**

En ce qui concerne les salarié-e-s des Agences Distribution pour lesquels-elles le médecin du travail aurait demandé un aménagement du poste de travail (et tout particulièrement pour les femmes enceintes), le management propose un poste adapté en boutique ou au 1014 ou en Centre Clients Orange (s'il existe une possibilité de ce type géographiquement proche) afin de permettre à ceux-ci-celles-ci de rester sur un poste permettant de conserver le bénéfice de la part variable commerciale.

- **Période de congé de maternité et d'adoption**

Pendant cette période, la part variable est maintenue sur la base de la moyenne des parts variables perçues par le-la salarié-e au cours des 12 mois précédant le départ en congé. Ce maintien est automatique via les processus « paie ». Cette disposition est valable quel que soit le plan de part variable du-de la salarié-e.

- **Retour de congé de maternité et d'adoption**

Une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne est garantie dès lors que la période de référence pour l'attribution de cette part variable comporte une période de congé maternité ou adoption.

Dans le cas particulier des parts variables mensuelles, la garantie de versement a minima d'une part variable couvre l'attribution de la part variable au titre du mois du retour à l'activité et celle du mois qui suit le retour à l'activité. Les modalités de calcul sont précisées en annexe 4.

- **Retour du congé de paternité**

Pour les plans de part variable mensuelle, une part variable permettant de palier l'impact éventuel de l'absence est garantie.

Les modalités de calcul pour les différents plans de part variable sont décrites en annexe 4.

- **Absences liées à la parentalité²**

Les modalités de calcul des parts variables mensuelles prennent en compte les impacts éventuels des petites absences liées à la parentalité. Ces modalités sont décrites en annexe 4.

3.6.2 Congé parental d'éducation, congé de soutien ou de solidarité familial-e

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de soutien familial, le Salaire Global de Base est augmenté du cumul des mesures générales et individuelles moyennes intervenues pendant le congé.

Les mesures générales et individuelles prises en compte pour déterminer cette augmentation sont celles fixées par accord salarial (ou à défaut d'accord, par décision de l'employeur) pour la catégorie professionnelle du-de la salarié-e.

Par dérogation à l'article L.1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation prévue aux articles L1225-47 et suivants du code du travail est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

3.7 Temps partiel et parts variables

Les parties rappellent que les objectifs individuels doivent être proportionnés à la quotité de temps de travail effectif du-de la salarié-e.

Les modalités particulières applicables au temps partiel dans le cas de la Part Variable Commerciale mensuelle (PVC) du marché grand public sont décrites en annexe 4.

² Cf. annexes 5 et 6

Chapitre 4 – Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation

4.1 Constat

À la fin 2013, il est constaté que le taux de féminisation des CODIR progresse régulièrement et dépasse désormais les 30%, et que le taux de féminisation du management progresse également pour atteindre 32,4% à fin 2013, même si cette évolution n'est pas homogène sur tous les périmètres. Le taux de féminisation du réseau des Leaders³ est stable (à 25%) (Tableau 7).

Le taux de féminisation des promotions est globalement supérieur au taux de féminisation de l'effectif en CDI. Un déséquilibre est constaté sur les bandes Dbis et G où le taux de féminisation des promotions est inférieur au taux de féminisation de la bande source (Tableau 8).

À la fin 2013, le taux de promotion des femmes à temps partiel⁴ est de 5,7%, pour un taux de promotion global⁵ des femmes à 9,3%. Le taux de promotion des hommes à temps partiel est de 4,8%, pour un taux de promotion global des hommes de 8,1% (Tableau 9). Les taux de promotion des salarié-e-s à temps partiel sont donc en-deçà des taux de promotion de l'ensemble des salarié-e-s.

L'accès à la formation ne constitue pas une source d'inégalité forte entre les femmes et les hommes chez Orange.

En 2013, le nombre d'heures moyen de formation pour les femmes excède de 3,23 heures le nombre d'heures moyen de formation des hommes (Tableau 10). À fin 2013, le taux de féminisation des personnes non formées depuis 3 ans s'élève à 32,4%, ce qui est inférieur au taux de féminisation de l'entreprise.

Nous observons en revanche depuis 2011 une forte baisse du nombre de parcours de professionnalisation, bien plus forte pour les hommes que pour les femmes (Tableau 11). Cette tendance s'explique par une offre de formation qui évolue vers des cursus plus adaptés aux besoins individualisés de développement de compétences, se substituant progressivement aux parcours de professionnalisation. Dans ce contexte,

³ Est considérée comme manager, toute personne qui, au niveau de l'Intrannuaire, est identifiée au moins une fois en tant que responsable d'un autre salarié (salarié interne ou externe à la société).

Par Leader, on entend les 1 100 postes les plus stratégiques du Groupe.

⁴ Hors TPS, TPA, TPI et mi-temps thérapeutiques

⁵ Y compris TPS, TPA, TPI et mi-temps thérapeutiques

l'engagement pris sur le taux de féminisation des parcours de professionnalisation n'a pu être tenu sur la durée de l'accord.

4.2 Objectifs de progression

La structure de l'emploi reste déséquilibrée. La répartition des femmes et des hommes au sein des différents groupes d'emplois doit continuer à progresser, permettant, par voie de conséquence, d'agir favorablement sur l'écart salarial femmes-hommes inhérent à la structure de l'emploi.

Ces différents constats amènent les parties à identifier les objectifs de progression suivants :

- poursuivre les efforts sur la féminisation des CODIR d'établissements principaux et secondaires et des réseaux de management (dont Leaders et Executives),
- renforcer l'accompagnement des femmes cadres et non cadres souhaitant évoluer à tous les niveaux de l'entreprise et/ou accéder à des postes à responsabilités,
- renforcer les actions facilitant l'accès des femmes aux formations longues et certifiantes ou diplômantes, et aux parcours de professionnalisation, leviers importants de mobilité interne choisie,
- poursuivre la définition des budgets spécifiques de promotion autant que de besoin et renforcer le pilotage de leur utilisation.

4.3 Égalité dans l'évolution professionnelle

Les parties rappellent que les dispositions relatives au processus de promotion et à leur accompagnement, prévues dans les accords en vigueur ou à venir⁶, s'appliquent à tous les salarié-e-s, femmes et hommes.

4.3.1 Détection des potentiels et accompagnement dans la carrière professionnelle

⁶ Accord « perspectives-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité » du 5 mars 2010 et accord GPEC du Groupe

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two overlapping signatures. In the middle, there is a stylized signature. On the right, there are the initials 'BC' above the letter 'M'.

L'entreprise réaffirme ses engagements, notamment en s'assurant que les critères de détection des potentiels sont exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, les qualifications acquises, la performance, les qualités professionnelles et les souhaits des salarié-e-s.

À ce titre, les dispositifs de revue de personnel⁷ continueront à aborder en premier les situations des femmes du périmètre, si elles sont minoritaires dans l'effectif, et inversement pour les hommes. Dans ce cadre, une attention est portée aux femmes désirant s'orienter vers des métiers techniques. Les femmes concernées peuvent demander que leur potentiel soit évalué par les Orange Avenirs. Par ailleurs, compte-tenu des déséquilibres constatés sur les niveaux DBIS et G, une attention particulière sera portée aux femmes des bandes D et F lors des revues de personnel.

Afin d'offrir un déroulement de carrière régulier pour les femmes et de résorber les freins à leur évolution professionnelle, Orange S.A. poursuit son engagement pour :

- renforcer les initiatives œuvrant dans le sens de l'accompagnement des femmes qui souhaitent évoluer à tous les niveaux de l'entreprise et/ou accéder à des postes à responsabilité ; ces initiatives sont partagées avec la Commission nationale de suivi du présent accord,
- atteindre l'objectif de féminisation de ses instances dirigeantes à hauteur de 35% minimum (réseaux de management, CODIR d'établissement principal et d'établissement secondaire) au terme de l'accord,
- porter une attention particulière à l'accompagnement financier⁸ des femmes qui évoluent vers les domaines métiers Techniques réseaux et informatique.

L'entreprise entend également favoriser les carrières des femmes non cadres, à la faveur des souhaits de changement de métier et du développement des compétences.

C'est pourquoi les plans d'actions locaux annuels en faveur de l'égalité professionnelle comprendront systématiquement des initiatives relatives aux carrières des femmes non cadres.

Enfin, soucieux de promouvoir l'égalité et de prévenir les discriminations, une étude sera réalisée sur l'égalité tout au long du parcours professionnel, intégrant la dimension

⁷ Description revue de personnel – Les revues de personnel sont organisées chaque année, une à deux fois par an, selon les niveaux CCNT, afin d'identifier les personnes susceptibles d'être proposées à la promotion ou d'évoluer vers de nouvelles fonctions. Au sein de chaque Direction ORANGE/Division, les revues de personnel sont organisées par les DRH et les équipes en charge du « Talent Management » et les managers de l'entité concernée.

⁸ Cet accompagnement est défini à ce jour à la Décision n°5 du 29 avril 2011 et à l'accord salarial annuel s'il en prévoit (ex mesure GPEC de l'accord salarial Orange SA 2014)

rémunération. Les périmètres et critères de l'étude seront présentés à la Commission nationale de suivi de l'accord. En fonction des résultats de cette étude, des plans d'actions seront définis afin d'éviter que de nouvelles inégalités ne se créent.

4.3.2 Promotion

La politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications et elle n'est pas soumise à une obligation de mobilité géographique, y compris pour l'accès aux niveaux de classification CCNT E ou F.

Dans chaque établissement principal, le taux de représentation des femmes dans les promotions inter et intra-bandes et par domaine métiers devra être supérieur ou égal au taux de féminisation de l'effectif source considéré (niveau immédiatement inférieur à la bande d'arrivée) et du domaine métiers, dans le cadre du budget général de promotion. Les taux de féminisation des passages F vers G sont, quant à eux, et par exception, appréciés globalement au niveau national.

Une analyse, dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire, conduit à définir autant que nécessaire, un budget spécifique supplémentaire de promotion pour les femmes, consacré à l'objectif d'un équilibre des deux sexes par bande et par métier.

a. action ciblée en faveur de l'accès aux niveaux DBis et G

Soucieuse de corriger les déséquilibres constatés dans l'accès aux niveaux DBis et G, l'entreprise prend les engagements suivants :

- sur le niveau DBis, le processus de promotion étant local, chaque établissement principal, à partir des indicateurs de promotion disponibles, intégrera en tant que de besoin des actions correctrices en faveur de l'accès des femmes au niveau DBis ; le bilan de ces actions sera présenté en Commissions nationale et locale de suivi de l'accord ; l'ambition est, comme pour les autres niveaux, d'atteindre au moins le taux de féminisation de la bande source,
- sur le niveau G, le processus de sélection étant national, l'amélioration de la féminisation des promotions passe nécessairement par une plus grande

féminisation des dossiers de promotion, donc par une action en amont. Aussi, chaque Division et Direction Orange proposera tous les ans des dossiers de promotion cohérents avec le taux de féminisation de la bande F dans son périmètre ; l'ambition est, comme pour les autres_niveaux, d'atteindre en moyenne, sur les trois ans de validité de l'accord, le taux de féminisation de la bande source.

b. promotion et absences liées à la parentalité ou temps partiel

Le taux de promotion des salarié-e-s après le retour d'un congé de maternité, paternité, d'adoption, parental d'éducation ou de soutien familial fait l'objet d'un examen particulier, au moins à deux reprises, dans les rapports présentés aux Comités d'Établissement durant la période de validité de l'accord. Il en est de même pour les promotions des salarié-e-s à temps partiel.

4.4 Accès à la formation professionnelle

Orange S.A. réaffirme ses engagements permettant d'accéder à la formation en préservant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notamment par les mesures suivantes :

a. formation et congé maternité, adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial et de présence parentale

Les besoins de formation à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de soutien familial ou de présence parentale sont systématiquement examinés lors des entretiens prévus au retour de ces congés et les actions de formation correspondantes sont facilitées et mises en œuvre dans les meilleurs délais.

Il est rappelé que, pour le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel de Formation (DIF) ou du Compte Personnel de Formation (CPF) lorsqu'il aura été mis en place, accessible à l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut, la période d'absence du-de la salarié-e pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation ou de soutien familial est intégralement prise en compte.

b. formation et temps partiel

Pour les personnes exerçant leur activité à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Dans ce cadre, les périodes de formation doivent être anticipées afin de tenir compte des contraintes des salarié-e-s à temps partiel. Autant que faire se peut, ces formations se tiendront dans les périodes de présence prévues dans le cadre du temps partiel.

c. formation et frais de garde

Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge au domicile pour une période de formation se déroulant en dehors du temps de travail habituel, sont pris en charge par l'entreprise.

Lorsque le lieu de la formation n'est pas le lieu de travail habituel et que la formation engendre des frais de garde supplémentaires liés aux temps de déplacements nécessaires pour se rendre sur le lieu de la formation, ces frais supplémentaires sont pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif. Il en est de même des frais liés à l'absence de nuit dans le cas d'une formation en présentiel sur un lieu de formation différent du lieu de travail habituel.

L'information sur ces dispositions est notamment visible sur les convocations aux formations.

d. parcours de professionnalisation⁹ et conciliation des temps de vie

Des mesures spécifiques peuvent être définies pour s'assurer que les parcours de professionnalisation sont compatibles avec les contraintes personnelles (exemple : séquençage des parcours).

Pour les personnes entrant dans ces dispositifs de formation, un soutien particulier peut être apporté, durant le temps de la formation et en complément des dispositifs existants pour le remboursement des frais de garde (exemple : recherche financée par

⁹ Un parcours de professionnalisation soutient la mise en œuvre d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant à une mobilité. Il s'agit d'une formation alternant un enseignement théorique et des mises en pratique. La personne est accompagnée par un tuteur et le parcours est validé par l'obtention d'une attestation, d'un certificat, d'un titre ou d'un diplôme. Avant son entrée dans le parcours, le-la salarié-e reçoit un courrier de son responsable RH l'informant des conditions de sa mise en œuvre et les modalités de validations des acquis.

l'entreprise de solutions adaptées) pour que les charges familiales ou les contraintes personnelles ne constituent pas un obstacle à l'entrée dans le dispositif de formation.

Handwritten initials and signatures, including 'SSD', 'M', and 'BC'.

Chapitre 5 – Organisation du travail, équilibre vie privée-vie professionnelle, santé et prévention

5.1 Constat

10% des effectifs en CDI (hors dispositif temps Partiel Sénior - TPS) travaillent à temps partiel. 80% des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes. 80% des effectifs (femmes et hommes) à temps partiel ont un régime de travail compris entre 20 et 30 heures par semaine (Tableau 12).

Concernant l'organisation du travail, la grande majorité des effectifs se trouve dans les régimes de travail « Base » et « CEA » (Cadres Exécutifs Autonomes), et les taux de féminisation des différentes formes d'organisation du travail évoluent peu entre 2011 et 2013 (Tableau 13).

Le taux de féminisation des salarié-e-s en télétravail reste stable, autour de 47% (Tableau 14).

En ce qui concerne les absences pour congé ordinaire de maladie, le nombre moyen de jours d'absences pour congé ordinaire de maladie des femmes est supérieur à celui des hommes, et il est particulièrement élevé en bande C (Tableau 15).

5.2 Objectifs de progression

Ces différents constats amènent les parties à identifier des objectifs de progression :

- mieux comprendre les écarts de taux d'absentéisme entre les femmes et les hommes,
- prendre en compte la dimension genrée dans les domaines santé, prévention, hygiène et conditions de travail,
- mieux informer les salariés des différents aménagements du temps de travail possibles dans leur contexte professionnel.

5.3 Organisation du travail et égalité professionnelle

5.3.1 Dimension genrée et projets d'entreprise

Conscientes que l'organisation du travail est un levier puissant de mixité, les parties affirment que la dimension « égalité professionnelle » doit être intégrée et prise en compte dans tous les projets de l'entreprise.

Ainsi, la dimension égalité professionnelle doit être systématiquement évoquée lors du lancement de réflexions ou projets d'évolution des métiers, des activités ou de l'organisation de l'entreprise. Si un impact potentiel est identifié, les actions préventives seront mises en place, que ce soit au niveau local ou national.

C'est dans cet esprit que, réaffirmant la méthodologie décrite à l'article 3.1 de l'accord Groupe du 5 mars 2010 sur les principes fondamentaux « perspective-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité », les parties conviennent de demander aux acteurs d'intégrer la dimension « égalité professionnelle » à chaque étape du processus et notamment, lors des réorganisations, de veiller au devenir des femmes ayant des postes à responsabilités.

Par ailleurs, les négociations menées dans l'entreprise, tant au plan local qu'au plan national, devront évoquer la dimension « égalité professionnelle ».

5.3.2 Organisation du travail comme frein/levier à l'égalité professionnelle

L'entreprise s'attachera à examiner plusieurs métiers dans lesquels la représentation des genres est déséquilibrée. Sur ces métiers, l'organisation du travail sera analysée, avec les Directions métiers concernées, afin d'identifier quels sont les freins/leviers à une plus grande mixité et/ou égalité professionnelle.

5.3.3. Les formes d'organisation du travail et l'égalité professionnelle

Les parties s'engagent à pérenniser les mesures prises dans le cadre du précédent accord et rappellent que, conformément aux accords existants, les formes d'organisation du travail telles que le temps convenu, le temps partiel annualisé, et le télétravail sont des formes d'organisation du travail possibles. Orange S.A. réaffirme

que l'organisation du travail et notamment le choix d'un travail à temps partiel, temps convenu ou du télétravail n'est pas un obstacle à l'évolution de carrière et à l'exercice d'un métier des personnes optant pour ce mode d'organisation du travail, y compris pour les cadres. Les parties rappellent également que ces différents modes d'organisation du travail sont ouverts à tous les salariés conformément aux accords en vigueur et qu'ils constituent des leviers favorisant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

5.3.4 Aménagement du temps de travail et égalité professionnelle

Avant d'envisager une activité à temps partiel, un échange, entre le-la salarié-e et le-la manager, autour d'un aménagement du temps de travail à temps plein doit être organisé, lorsque le-la salarié-e le demande. Une décision de refus est systématiquement notifiée et motivée par écrit.

Conformément à l'article 1.3 de l'accord du 5 mars 2010 sur les principes fondamentaux « perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité », dans un contexte de recrutement interne, Orange S.A. privilégie dans la mesure du possible les salarié-e-s qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ou d'un temps complet à un temps partiel.

Lorsqu'une personne à temps partiel, ayant déjà travaillé à 100%, souhaite reprendre son activité à temps plein, son régime de travail peut être adapté à ses contraintes personnelles. Un aménagement du temps ou d'organisation du travail est alors défini entre le-la salarié-e concerné-e et son-sa manager pour favoriser cette reprise à temps plein.

Cet aménagement fait l'objet d'un protocole formalisé entre le-la salarié-e et son-sa manager. Un modèle de protocole et un kit d'information sont mis à disposition des responsables et encadrant-e-s dans anoo-manager.

Une décision de refus est systématiquement notifiée et motivée. Elle est transmise au-à la Correspondant-e Égalité professionnelle de l'établissement principal. Des solutions alternatives sont systématiquement recherchées pour permettre la reprise à temps plein.

Chaque année, un recensement sexué de ces aménagements et des refus est effectué au niveau de chaque établissement principal et présenté à la Commission locale de suivi qui en fait part à la Commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

Afin de mieux cerner les demandes qui n'auraient pu être satisfaites, l'entreprise s'engage à améliorer le processus de traitement d'une demande d'aménagement du temps de travail. La mise en visibilité de ce dispositif sur anoo sera renforcée. Ces améliorations seront présentées à la 1ère Commission nationale de mise en œuvre et de suivi qui suivra la signature du présent accord.

5.4 Équilibre vie privée-vie professionnelle

La qualité de vie au travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

5.4.1. Équilibre des temps de vie

L'entreprise réaffirme son engagement dans ce domaine, notamment par la signature de la Charte pour l'équilibre des temps de vie. Les 15 engagements de cette Charte viennent renforcer et/ou rappeler les engagements pris dans le cadre de l'accord sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle signé le 5 mars 2010.

Ces engagements feront l'objet d'une communication courant 2014 auprès des personnels de l'entreprise.

5.4.2. Parentalité

Le présent accord sera le cas échéant adapté par avenant pour tenir compte des nouvelles dispositions relatives à la parentalité figurant dans le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, actuellement en discussion.

Un guide sur la parentalité sera diffusé dans toutes les Directions Orange / Divisions nationales d'ici fin 2014.

a. les mesures relatives à la préparation et l'accompagnement des congés maternité, adoption, parental d'éducation et soutien familial

À l'annonce de la perspective d'un congé maternité, adoption, parental d'éducation et soutien familial, le-la salarié-e, à son initiative, peut solliciter un entretien avec son-sa responsable RH pour être informé-e de ses droits et de l'impact de ce congé.

Avant le départ et au moment du retour, un entretien avec le-la manager est systématiquement réalisé. Ces entretiens ont vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé, les conditions de retour, notamment les types de poste, et les formations à mettre en place pour faciliter ce retour, ainsi que la possibilité d'accès aux parcours de professionnalisation.

Pendant les périodes de congés, des mesures sont mises en place pour permettre aux salarié-e-s qui le souhaitent, de recevoir à leur domicile les informations concernant l'entreprise et, le cas échéant, des informations concernant l'établissement ou l'unité d'appartenance.

En cas de changement touchant leur service d'appartenance, les salarié-e-s en congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation ou congé de soutien familial, en sont informé-e-s, s'ils-elles le souhaitent, par leur responsable qui leur présente les solutions s'offrant à eux-elles. Cette information peut également s'effectuer à la reprise d'activité, dans le cadre de l'entretien prévu au retour de congé lié à la parentalité.

b. les dispositions spécifiques aux femmes enceintes après l'accouchement et pour allaitement

Les facilités de service et les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) accordées aux femmes enceintes, après l'accouchement et en cas d'allaitement sont rappelées en annexes 5 et 6.

Lorsque les modalités de transport d'une salariée enceinte peuvent générer une fatigue importante, sur avis du médecin du travail, toutes les solutions d'aménagement du travail (aménagement d'horaires, télétravail et/ou possibilité de rapprochement du domicile) sur le même métier sont étudiées, ceci dès lors que la salariée en a exprimé le souhait. Une réponse négative est systématiquement notifiée et motivée. Une salariée estimant faire l'objet d'un refus injustifié peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale avec copie auprès du/de la Correspondant-e Égalité professionnelle.

c. les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité

Il est rappelé que les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), notamment celles prévues pour garde imprévisible ou soins pour enfant à charge, et les facilités de service pour la rentrée scolaire doivent être accordées tant aux hommes qu'aux femmes.

Afin de tenir compte du développement des hospitalisations en ambulatoire, la contrainte de la nuitée passée à l'hôpital pour l'ASA « hospitalisation d'un parent proche » est supprimée. Cette ASA est désormais possible pour les actes chirurgicaux (avec intervention) et les transferts aux services des urgences sans nuitée. Elle nécessite la délivrance d'un bulletin d'hospitalisation, quel que soit le nombre d'heures passées à l'hôpital.

La garde imprévisible ou les soins d'enfant à charge malade ne nécessitent pas systématiquement de prendre une journée entière d'ASA. C'est pourquoi ces ASA sont désormais fractionnables en demi-journées ou en heures si le-la salarié-e le souhaite.

Les facilités de service pour la rentrée scolaire ne donnent pas lieu à récupération et doivent tenir compte du maintien de la continuité de service. En cas de litige, les refus sont justifiés par écrit.

5.5 Santé, prévention et égalité professionnelle

5.5.1. Santé

Afin de mieux évaluer les facteurs de risques au travail et leur éventuel impact spécifiquement sur la santé des femmes d'Orange S.A., les parties proposent d'examiner à travers des indicateurs de santé au travail définis au présent accord s'il existe ou non des spécificités femmes-hommes.

Ces indicateurs sont commentés au niveau de la Commission nationale de suivi, avec l'aide du médecin coordonnateur.

De plus, Orange S.A. s'engage à ce que les différents rapports et bilans présentés aux instances plus spécifiquement chargées de veiller à la santé, à l'hygiène et à la sécurité des personnels intègrent une analyse genrée.

5.5.2. Prévention du harcèlement sexuel

L'entreprise réaffirme sa volonté de prévenir et de lutter contre toute forme de sexisme et contre le harcèlement sexuel.

À ce titre, il est rappelé que le harcèlement sexuel constitue un délit passible de sanction pénale et entraîne des sanctions disciplinaires. L'entreprise rappelle qu'un

dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe. Il est décrit sur anoo et sera rappelé aux CHSCT.

5.5.3. Prévention du sexisme en entreprise

L'entreprise s'engage à mener une campagne de sensibilisation prévue au chapitre 1 du présent accord. Cette campagne permettra d'alerter sur les différentes formes de comportements sexistes, mettra en évidence l'impact pour les personnes qui en sont victimes et les risques encourus par les personnes qui en sont à l'origine. Une plaquette reprenant les mesures de prévention, des conseils de conduite à tenir sera mise à disposition des salariés.

5.5.4. Action dans le cadre des violences faites aux femmes

Enfin, bien que le champ d'action de l'entreprise soit limité au titre du respect de la vie privée de chacun-chacune, les parties rappellent néanmoins que, dans les situations de violences conjugales, sous réserve d'un dépôt de plainte, un dispositif spécifique d'urgence existe dans le cadre de l'Action logement. Il est mis en œuvre par les assistant-e-s sociaux.

Chapitre 6 –Organisation du dialogue social, modalités de déploiement et de suivi de l'accord, Instances représentatives du personnel

6.1 Constat

Le précédent accord a renforcé le dialogue social au niveau national et institué un dialogue social au niveau local mais qui n'a pas toujours permis de définir des plans d'actions locaux efficaces.

Les parties réaffirment l'importance qu'elles attachent au dialogue social qu'il soit national ou local et aux plans d'action associés. En effet, les progrès de l'égalité professionnelle sont fortement conditionnés à la définition et à la mise en œuvre d'actions locales.

Lors des dernières élections professionnelles de 2011, le taux de féminisation des candidatures féminines atteignait 38%, toutes organisations syndicales confondues, pour les mandats d'élu-e-s titulaires aux Comités d'Établissement.

Ces différents constats amènent les parties à s'engager à faire évoluer les modalités du dialogue social en vue d'un déploiement plus efficace de l'accord.

6.2 Commission nationale de mise en œuvre et de suivi

Les parties confirment la Commission nationale de mise en œuvre et de suivi de l'accord instituée lors du précédent accord. Elle est composée de représentant-e-s des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.

Elle se réunit au moins trois fois par an :

- la première Commission de l'année examine les indicateurs de l'année N-1 relatifs à la promotion et à la rémunération. Cette Commission se tient en amont de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, à savoir en février-mars de chaque année.
- la seconde Commission examine l'ensemble des indicateurs de l'année N-1. Elle se tient au plus tard à la fin du S1 de l'année N.

- la troisième Commission permet de faire le point sur l'avancement des plans d'actions locaux et initiatives nationales et de communiquer les résultats des études réalisées. Elle se tient en octobre de chaque année.

La Commission nationale de suivi peut également être saisie à la demande de deux organisations syndicales signataires.

Dès 2015, le calendrier annuel du dialogue social au niveau national se déroule comme suit :

1ère réunion de la Commission nationale de suivi	En février-mars, en amont de la NAO
2ème réunion de la Commission nationale de suivi	Au plus tard fin S1
Information et consultation du CCUES sur le Rapport de Situation Comparée	Au plus tard en septembre
3ème réunion de la Commission nationale de suivi	Au plus tard fin octobre

Les documents de la négociation annuelle consacrés à l'égalité salariale sont communiqués à la Commission nationale de suivi du présent accord.

Une première Commission de suivi se réunira en décembre 2014 pour présenter la mise en œuvre des 1ers engagements du présent accord et les actions de communication déployées suite à la signature de l'accord.

Au cours du dernier trimestre 2016, une réunion spécifique de la Commission de suivi sera consacrée au bilan d'application du présent accord sur les années 2014 et 2015. À la fin du 1er semestre 2017, le bilan global de l'accord sur les 3 années d'application sera réalisé.

6.3 Déploiement local de l'accord

6.3.1 Commission locale de suivi de l'accord

Une Commission locale de suivi de l'accord est instituée dans chaque établissement principal afin de s'assurer de la mise en œuvre locale des engagements et des dispositions du présent accord au plus près des salarié-e-s, sur leur périmètre. Tous les ans, la Commission locale communique le bilan de cette mise en œuvre à la Commission nationale de suivi.

Cette Commission locale se réunit une fois par an.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale signataire représentative.

Le-la Directeur-trice des Ressources Humaines de l'établissement ou son-sa représentant-e et le-la Correspondant-e Égalité professionnelle sont membres de droit de cette Commission.

6.3.2 Conseil local pour l'Égalité professionnelle

Un Conseil local pour l'Égalité professionnelle est institué dans chaque établissement principal afin de proposer des orientations pour le plan d'actions local en faveur de l'égalité professionnelle et en assurer le suivi.

Pour ce faire, il dispose des indicateurs du Rapport de situation comparée (cf. Annexe 8), tant au niveau de l'établissement principal que des établissements secondaires.

Il est composé de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'établissement principal. Chaque membre bénéficie d'une journée pour étudier les documents transmis, avant la tenue du Conseil local pour l'Égalité professionnelle. Le-la Directeur-trice des Ressources Humaines de l'établissement ou son-sa représentant-e préside ce Conseil dont le-la Correspondant-e Égalité professionnelle est membre de droit.

Un bilan annuel de l'état d'avancement du plan d'actions y est présenté.

Ce Conseil local pour l'Égalité professionnelle se réunit au moins deux fois par an :

- La première réunion permet d'analyser les indicateurs de l'année N-1 et de définir les orientations pour le plan d'actions pour l'année. Cette réunion se tient au plus tard à la fin mai de chaque année.
- La seconde réunion permet de faire un point sur l'avancement du plan d'actions annuel. Cette réunion se tient au plus tard à la fin décembre de chaque année.

6.3.3 Plan d'actions local en faveur de l'égalité professionnelle

Dans chaque établissement principal, le-la Correspondant-e Égalité professionnelle prépare et propose au Conseil local pour l'Égalité professionnelle :

- les indicateurs du Rapport de Situation Comparée (comprenant les indicateurs légaux et conventionnels),
- le plan d'actions local.

Les Référent-e-s Égalité professionnelle des établissements secondaires sont associée-s à la définition de ce plan d'actions local, de façon à prendre en compte les situations spécifiques des établissements secondaires. Ils-elles apportent en particulier des éléments à l'appui d'initiatives spécifiques par domaine métiers et/ou entités.

Ce plan d'actions local est présenté aux CODIRS de l'établissement principal et de l'établissement secondaire.

Le-la Correspondant-e Égalité professionnelle, à l'occasion du process budgétaire évaluera l'opportunité de prévoir une ligne budgétaire consacrée aux actions égalité professionnelle.

6.3.4 Calendrier annuel du dialogue social au niveau local

Dès 2015, le calendrier annuel du dialogue social au niveau local se déroule comme suit :

1ère réunion du Conseil local pour l'Égalité professionnelle	Au plus tard le 30 juin
Élaboration du plan d'actions local	Au plus tard à la date de présentation du rapport de situation comparée au CE
Information et consultation du CE sur le Rapport de situation comparée	Au plus tard le 31 juillet
Réunion de la Commission locale de suivi	Au plus tard fin septembre

2nde réunion du Conseil local pour l'Égalité professionnelle	Au plus tard fin décembre
--	---------------------------

6.4 Mixité des Instances Représentatives du Personnel

6.4.1 Engagements des Instances Représentatives du Personnel

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les Instances Représentatives du Personnel.

Les organisations syndicales s'engagent à maintenir la mixité des listes de candidatures lors des prochaines élections professionnelles et veillent à ce que les femmes soient en position d'éligibilité sur ces mêmes listes. Elles prêtent la même attention à la mixité des mandaté-e-s.

6.4.2 Engagements de l'entreprise vis-à-vis des Instances Représentatives du Personnel

Il est rappelé que le présent accord s'applique aux salarié-e-s élu-e-s et mandaté-e-s.

L'entreprise réaffirme que la participation aux Instances Représentatives du Personnel n'est pas un frein à l'évolution de la carrière des élu-e-s et mandaté-e-s.

Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge liés aux réunions organisées par l'entreprise avec les Instances Représentatives du Personnel, sont pris en charge par l'entreprise selon les mêmes modalités que les formations (chapitre 4).

Des représentant-e-s des organisations syndicales sont invité-e-s aux conférences sur l'égalité professionnelle. L'organisation de rencontres ou conférences au niveau local est également encouragée.

Handwritten signatures and initials, including 'JJD', 'BC', and 'M'.

L'entreprise s'engage à prendre en charge des sessions de formation, dans la limite de 30 jours par an et par organisation syndicale représentative, afin de favoriser l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle par ces dernières. Un suivi genré de la participation à ces formations sera effectué.

Handwritten initials and signatures, including 'SSD', 'M', and 'BC'.

Chapitre 7 – Clauses légales

7.1 Durée du présent accord et formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord s'appliquera pour une durée de trois ans, durée à l'issue de laquelle il cessera automatiquement et définitivement de produire ses effets.

Il entrera en vigueur le jour suivant les formalités de dépôt auprès des services compétents.

7.2 Modalités de révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 9 juillet 2014

Pour Orange S.A.,

Bruno Mettling

Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales,

<p>pour la CFDT-F3C</p> <p>Jean-Jacques DIBUCH.</p> 	<p>pour la CFE-CGC</p> <p>*</p> <p>Dominique VASSEUR</p> 	<p>Pour la CGT-FAPT</p>
<p>pour FO-COM</p> <p>Beatrice CIEG</p> 	<p>pour SUD-PTT</p>  <p>Sylvie SOVERAN X</p>	

* les réserves de la CFE CCE sont les suivantes :

- 1/ les budgets consacrés à l'égalité pro (salaires et promotions) doivent être communiqués lors des premiers conseils égalité pro en valeur et % par établissement principal et secondaire ainsi que le montant des budgets communication.
- 2/ lors d'un recours, les informations communiquées au(x) salarié(s) se feront par écrit et non oralement via le nuag

de points jugé incompét. Nous demandons l'ajout d'un tableau supplémentaire indiquant les chiffres des réclamations/recours par établissement principal et secondaire.

JSD
 [Signature] BC
 M

Annexes

ANNEXE 1 : TABLEAUX

1) Répartition des CDI actifs

■ EFFECTIF CDI ACTIF au 31/12/2013

Bande	Personnes physiques au 31/12/2013			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	2013
B	98	269	367	26,70%
C	10 863	14 949	25 812	42,09%
D	10 124	16 059	26 183	38,67%
DB	5 061	10 929	15 990	31,65%
E	5 703	12 069	17 772	32,09%
F	2 320	5 013	7 333	31,64%
G	170	587	757	22,46%
TOTAL	34 339	59 875	94 214	36,45%

JSD
M
BC
M

2) Répartition des CDI actifs par domaine métier et niveau CCNT

■ EFFECTIFS CDI ACTIF - REPARTITION PAR DOMAINE METIERS ET PAR BANDE CCNT au 31/12/2013

Domaine	Bande	Personnes physiques			Taux de féminisation
		Femmes	Hommes	Ensemble	2013
CLIENT	B	17	21	38	44,74%
	C	8 466	5 317	13 783	61,42%
	D	6 966	5 575	12 541	55,55%
	DB	2 671	3 885	6 556	40,74%
	E	2 049	3 889	5 938	34,51%
	F	837	1 871	2 708	30,91%
	G	66	227	293	22,53%
	TOTAL	21 072	20 785	41 857	50,34%
GESTION SUPPORT	B	69	112	181	38,12%
	C	1 076	1 143	2 219	48,49%
	D	1 270	737	2 007	63,28%
	DB	1 390	1 348	2 738	50,77%
	E	1 639	1 558	3 197	51,27%
	F	941	1 101	2 042	46,08%
	G	74	156	230	32,17%
	TOTAL	6 459	6 155	12 614	51,21%
INNOVATION PROSPECTIVE	C	5	5	10	50,00%
	D	18	16	34	52,94%
	DB	62	223	285	21,75%
	E	369	1 162	1 531	24,10%
	F	136	617	753	18,06%
	G	12	43	55	21,82%
	TOTAL	602	2 066	2 668	22,56%
PRODUCTION CONTENU MULTIMEDIA	C	2	3	5	40,00%
	D	15	33	48	31,25%
	DB	35	65	100	35,00%
	E	88	107	195	45,13%
	F	33	52	85	38,82%
	G	2	3	5	40,00%
TOTAL	175	263	438	39,95%	
TECHNIQUE INFORMATIQUE	B	0	1	1	0,00%
	C	94	283	377	24,93%
	D	330	871	1 201	27,48%
	DB	393	1 523	1 916	20,51%
	E	1 065	2 942	4 007	26,58%
	F	257	788	1 045	24,59%
	G	7	73	80	8,75%
TOTAL	2 146	6 481	8 627	24,88%	
TECHNIQUE RESEAUX	B	12	135	147	8,16%
	C	1 220	8 197	9 417	12,96%
	D	1 525	8 827	10 352	14,73%
	DB	507	3 879	4 386	11,56%
	E	492	2 408	2 900	16,97%
	F	113	582	695	16,26%
	G	9	75	84	10,71%
	TOTAL	3 878	24 103	27 981	13,86%
DOMAINE NON DEFINI	C	0	1	1	0,00%
	DB	3	6	9	33,33%
	E	1	3	4	25,00%
	F	3	2	5	60,00%
	G	0	10	10	0,00%
	TOTAL	7	22	29	24,14%
TOTAL CDI		34 339	59 875	94 214	36,45%

JSD

 BC
 M

3) Répartition des CDI actifs par catégorie socioprofessionnelle (cadre et non-cadre)

■ TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN CDI ACTIF AU 31/12/2013

Domaine	Personnes physiques au 31/12/2013			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	2013
NON-CADRES	21 085	31 277	52 362	40,27%
CADRES	13 254	28 598	41 852	31,67%
TOTAL	34 339	59 875	94 214	36,45%

4) Répartition des recrutements externes en CDI

■ RECRUTEMENTS EXTERNES EN CDI au 31/12/2013

Bande	Personnes physiques			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	
B	0	0	0	xxx
C	163	293	456	35,75%
D	23	77	100	23,00%
DB	8	4	12	66,67%
E	38	103	141	26,95%
F	6	11	17	35,29%
G	1	2	3	33,33%
TOTAL	239	490	729	32,78%

5) Répartition des recrutements externes en CDD

■ RECRUTEMENTS EXTERNES EN CDD au 31/12/2013

Bande	Personnes physiques			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	
B	0	0	0	xxx
C	683	676	1 359	50,26%
D	57	36	93	61,29%
DB	40	24	64	62,50%
E	169	113	282	59,93%
F	1	3	4	25,00%
G	0	0	0	xxx
TOTAL	950	852	1 802	52,72%

6) Nombre et taux de recrutement externe des candidates vues en entretien

■ NOMBRE ET TAUX DE RECRUTEMENTS EXTERNES EN CDI DES CANDIDATES VUES EN ENTRETIEN AU 31/12/2013

Domaine	Nbr CV F	Nbr CV H	% CV F	Retenues F	Retenus H	% F retenues
CLIENT	1 902	2 590	42,34%	112	148	43,08%
GESTION SUPPORT	270	156	63,38%	26	9	74,29%
INNOVATION PROSPECTIVE	8	106	7,02%	2	5	28,57%
TECHNIQUE INFORMATIQUE	72	366	16,44%	4	15	21,05%
TECHNIQUE RESEAUX	226	3 030	6,94%	23	214	9,70%
CONTENU ET PRODUCTION MULTIMEDIA	3	27	10,00%	0	1	0,00%
TOTAL	2 481	6 275	28,33%	167	392	29,87%

JSD

 BC
 M

7) Taux de féminisation des réseaux de management

■ FEMINISATION DES RESEAUX DE LEADERS GROUPE au 31/12/2013

Leaders	Personnes physiques			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	2013
	271	838	1 109	24,44%

■ FEMINISATION DES CODIR au 31/12/2013

Personnes physiques			Taux de féminisation
Femmes	Hommes	Ensemble	2013
111	244	355	31,27%

■ FEMINISATION DU RESEAU DES MANAGERS FRANCE au 31/12/2013

Managers	Personnes physiques			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	2013
	3 694	7 711	11 405	32,39%

8) Taux de féminisation des promotions (inter et intrabandes)

■ NOMBRE DE PROMOTIONS INTER BANDE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ACO + AFO AU 31/12/2013

Bande CCNT	Bande CCNT source	Ratio femmes dans les bandes source	Femmes	Hommes	Ensemble	Ratio femmes			
						2011	2012	2013	
C	B	21,00%	12	141	153	ND	10,00%	7,84%	
D	C	42,00%	1 348	1 809	3 157	ND	45,00%	42,70%	
DB	D	37,00%	328	647	975	ND	38,00%	33,64%	
E	DB	30,60%	265	534	799	ND	38,00%	33,17%	
F	E	31,20%	126	215	341	ND	35,00%	36,95%	
G	F	30,70%	6	20	26	ND	27,00%	23,08%	
TOTAL		Ratio femmes CDI	35,80%	2 085	3 366	5 451	ND	39,81%	38,25%

■ DETAIL PROMOTIONS INTER ET INTRABANDES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE AFO AU 31/12/2013

Bandes CCNT	Grades	Taux de féminisation grade source	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation		
						2011	2012	2013
B	I.2 vers I.3	I.2 27,30%	2	1	3	48,65%	28,57%	66,67%
	<i>sous-total</i>	<i>B</i> 27,30%	2	1	3	48,65%	28,57%	66,67%
C	I.3 vers II.1	I.3 14,40%	9	58	67	17,80%	16,87%	13,43%
	II.1 vers II.2	II.1 35,10%	665	667	1 332	39,56%	36,31%	49,92%
	<i>sous-total</i>	<i>C</i> 33,30%	674	725	1 399	37,42%	34,92%	48,18%
D	II.2 vers II.3	II.2 42,00%	1 003	1 449	2 452	47,51%	41,93%	40,91%
	<i>sous-total</i>	<i>D</i> 42,00%	1 003	1 449	2 452	47,51%	41,93%	40,91%
Dbis	II.3 vers III.2	II.3 21,80%	185	459	644	30,23%	31,03%	28,73%
	III.2 vers III.3	III.2 27,10%	206	474	680	32,22%	29,29%	30,29%
	<i>sous-total</i>	<i>Dbis</i> 32,20%	391	933	1 324	31,59%	30,16%	29,53%
E	III.3 vers IV.1	III.3 24,60%	171	389	560	30,80%	32,42%	30,54%
	IV.1 vers IV.2	IV.1 27,30%	91	233	324	28,67%	24,66%	28,09%
	<i>sous-total</i>	<i>E</i> 25,30%	262	622	884	29,97%	29,58%	29,64%
F	IV.2 vers IV.3	IV.2 23,60%	23	61	84	31,45%	30,36%	27,38%
	IV.3 vers IV.4	IV.3 27,30%	48	124	172	0,2893	25,58	27,91%
	<i>sous-total</i>	<i>F</i> 24,50%	71	185	256	30,20%	27,80%	27,73%
G	IV.4 vers IV.5	IV.4 26,70%	2	6	8	35%	23%	25,00%
	IV.5 vers IV.6	IV.5 19,40%	1	6	7	0%	0%	14,29%
	<i>sous-total</i>	<i>G</i> 25,90%	3	12	15	31,82%	22,58%	20,00%
Total	tous grades	33,50%	2 406	3 927	6 333	38,18%	34,75%	37,99%

9) Taux de promotion des salariés à temps partiel

NOMBRE ET TAUX DE PROMOTION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (hors TPS TPI TPA et mi-temps thérapeutiques) AU 31/12/2013

Personnes physiques			Taux de promotion des femmes à TP*	Taux de promotion des hommes à TP*
Femmes promues à TP	Hommes promus à TP	Ensemble	2013	2013
294	54	348	5,65%	4,80%

taux de promotion des femmes à TP = femmes promues à TP / total femmes à TP

taux de promotion des hommes à TP = hommes promues à TP / total hommes à TP

10) Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an

JSD

 BC
 M

■ NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN AU 31/12/2013

(données UES)

Heures	Femmes	Hommes
	2013	2013
Nombre global	1 232 892	1 942 813
Nombre moyen par salarié	35,38	32,15

11) Nombre et taux de féminisation des parcours de professionnalisation

■ FEMINISATION DES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION PAR DOMAINE METIERS AU 31/12/2013

Domaine	Femmes			Hommes		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
CLIENT	45	26	35	62	37	41
GESTION SUPPORT	35	56	31	31	45	23
INNOVATION PROSPECTIVE	3	8	1	16	16	5
PRODUCTION CONTENU	0	0	0	0	0	0
TECHNIQUE INFORMATIQUE	5	5	14	27	25	32
TECHNIQUE RESEAUX	22	16	21	186	127	121
NON DEFINI	0	0	0	0	0	0
TOTAL	110	111	102	322	250	222

Domaine	Taux de féminisation		
	2011	2012	2013
CLIENT	42,06%	41,27%	46,05%
GESTION SUPPORT	53,03%	55,45%	57,41%
INNOVATION PROSPECTIVE	15,79%	33,33%	16,67%
PRODUCTION CONTENU	xxx	xxx	xxx
TECHNIQUE INFORMATIQUE	15,63%	16,67%	30,43%
TECHNIQUE RESEAUX	10,58%	11,19%	14,79%
NON DEFINI	xxx	xxx	xxx
TOTAL	25,46%	30,75%	31,48%

12) Répartition des effectifs selon la durée du travail

■ REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL : TEMPS COMPLET, TEMPS PARTIEL
au 31/12/2013

sans salariés en TPS (on retire la population TPS + TPI)

Durée	Personnes physiques			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	2013
Autres formes TP	1 405	390	1 795	78,27%
Entre 20h et 30h	5 353	1 295	6 648	80,52%
Temps complet	23 604	52 184	75 788	31,14%
TOTAL	30 362	53 869	84 231	36,05%

13) Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

■ EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL (CDD + CDI actif) AU 31/12/2013

Régime	Personnes physiques			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	2013
BASE	14 770	23 141	37 911	38,96%
CEA	10 242	21 592	31 834	32,17%
CENTRE D'APPEL	230	205	435	52,87%
COP	3 008	6 470	9 478	31,74%
HAC	6 413	6 924	13 337	48,08%
HNO	82	1 892	1 974	4,15%
REGIME MODULE	11	80	91	12,09%
TOTAL	34 756	60 304	95 060	36,56%

14) Taux de féminisation du télétravail

■ NOMBRE ET TAUX DE SALARIE-E-S EN TELETRAVAIL AU 31/12/2013

Télétravail	Personnes physiques			Taux de féminisation
	Femmes	Hommes	Ensemble	2013
télétravail alterné à domicile	1 326	1 360	2 686	49,37%
bureau satellite	341	486	827	41,23%
TOTAL	1 667	1 846	3 513	47,45%

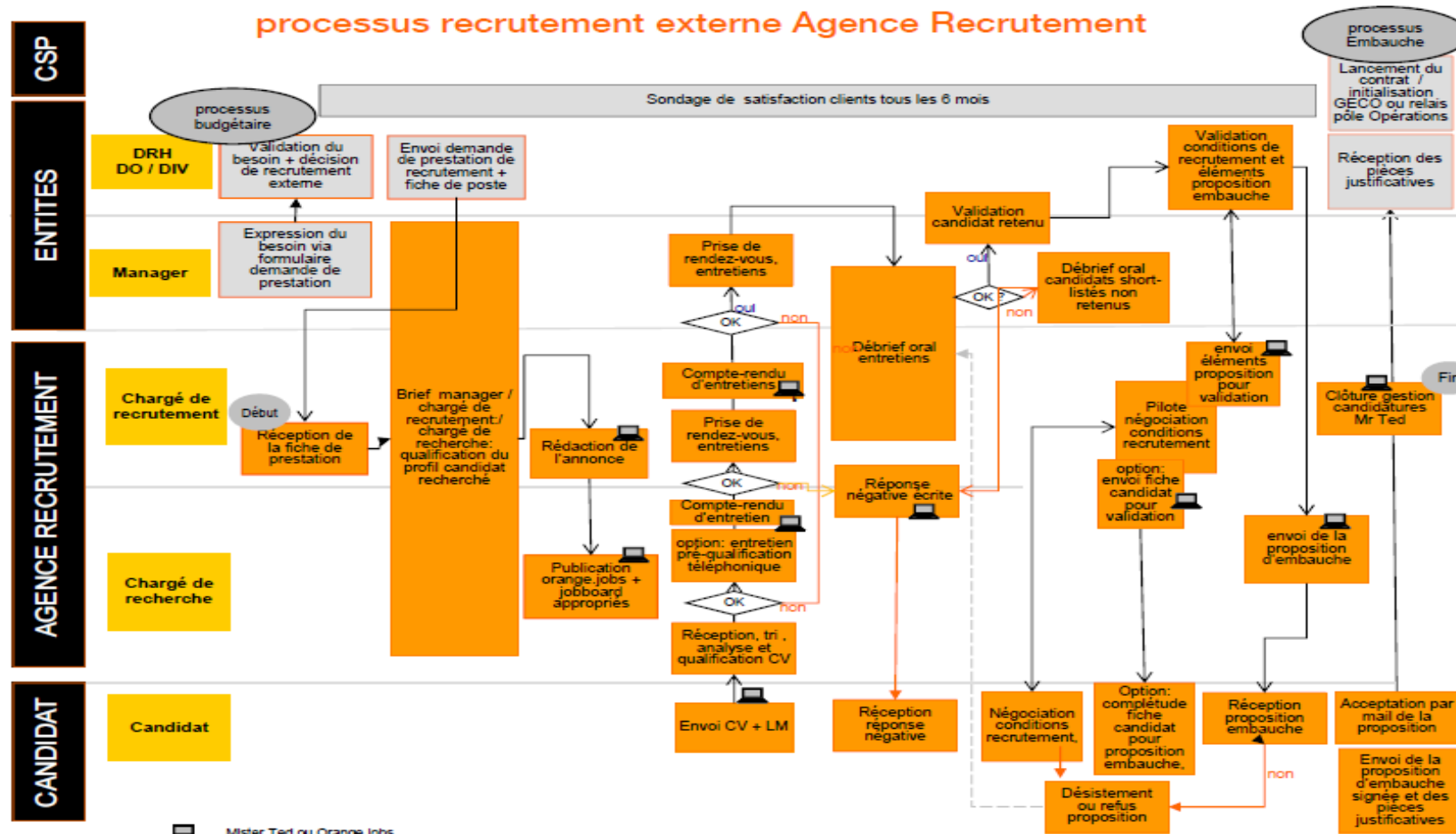
15) Nombre moyen de jours d'absences pour congé ordinaire de maladie

■ NOMBRE DE JOURS MOYEN D'ABSENCES POUR CONGE ORDINAIRE DE MALADIE (COM) AU 31/12/2013

Bande	nombre de jours moyen d'absences		
	Femmes	Hommes	Ensemble
A	10,08	8,86	9,19
B	16,15	12,95	14,28
C	20,30	13,81	16,56
D	14,02	8,40	10,53
DB	11,41	6,42	7,97
E	8,02	4,24	5,44
F	7,15	3,62	4,72
G	5,09	3,11	3,55
TOTAL	14.52	8.43	10.66

ANNEXE 2 : PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXTERNE

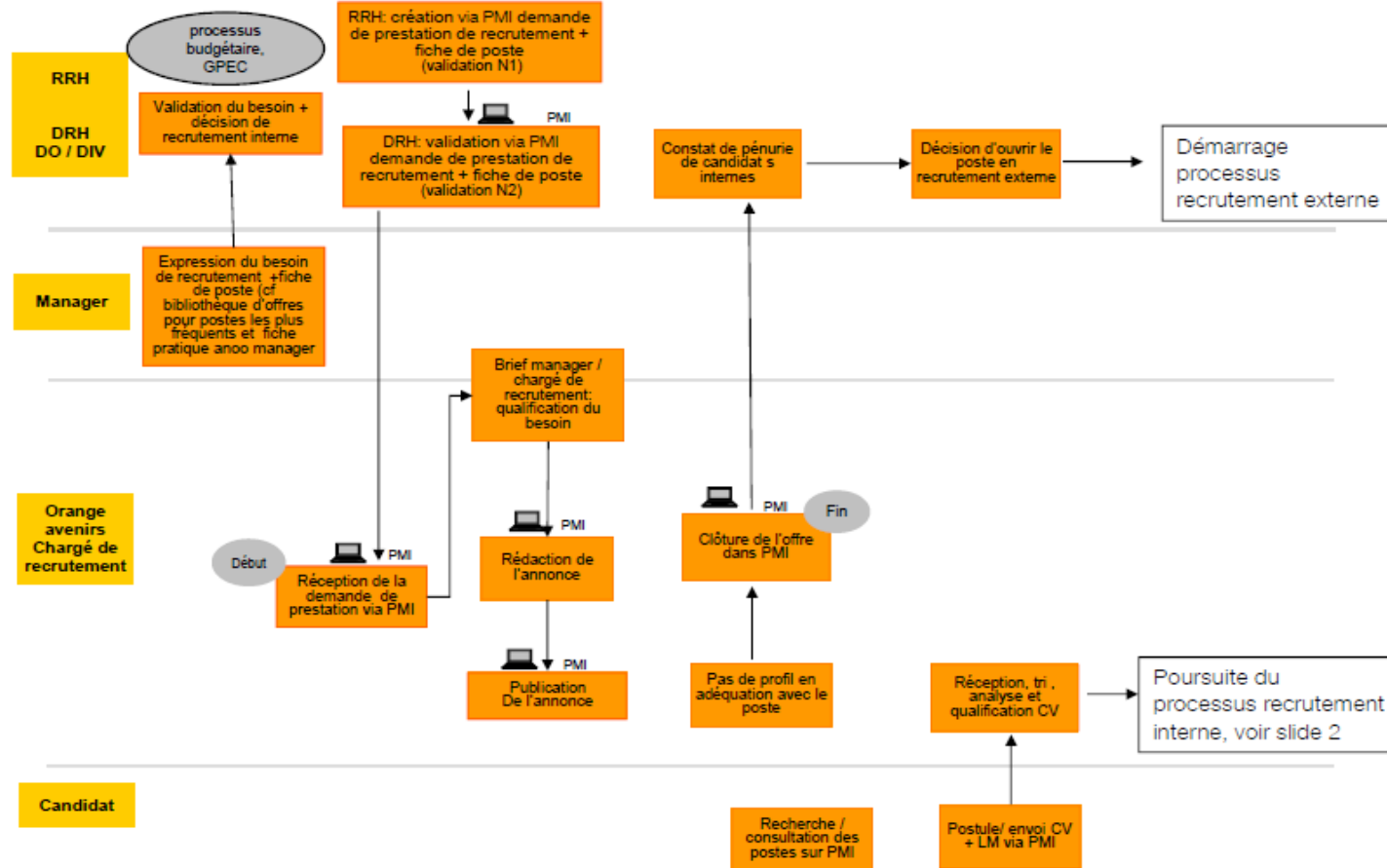
A chaque étape du processus : brief manager, sélection CV, entretiens, short listés et retenus les chargés de recrutement externes et internes sont attentifs à la recherche du meilleur équilibre possible Femmes/Hommes.



JSD
 [Signature]
 BC
 M

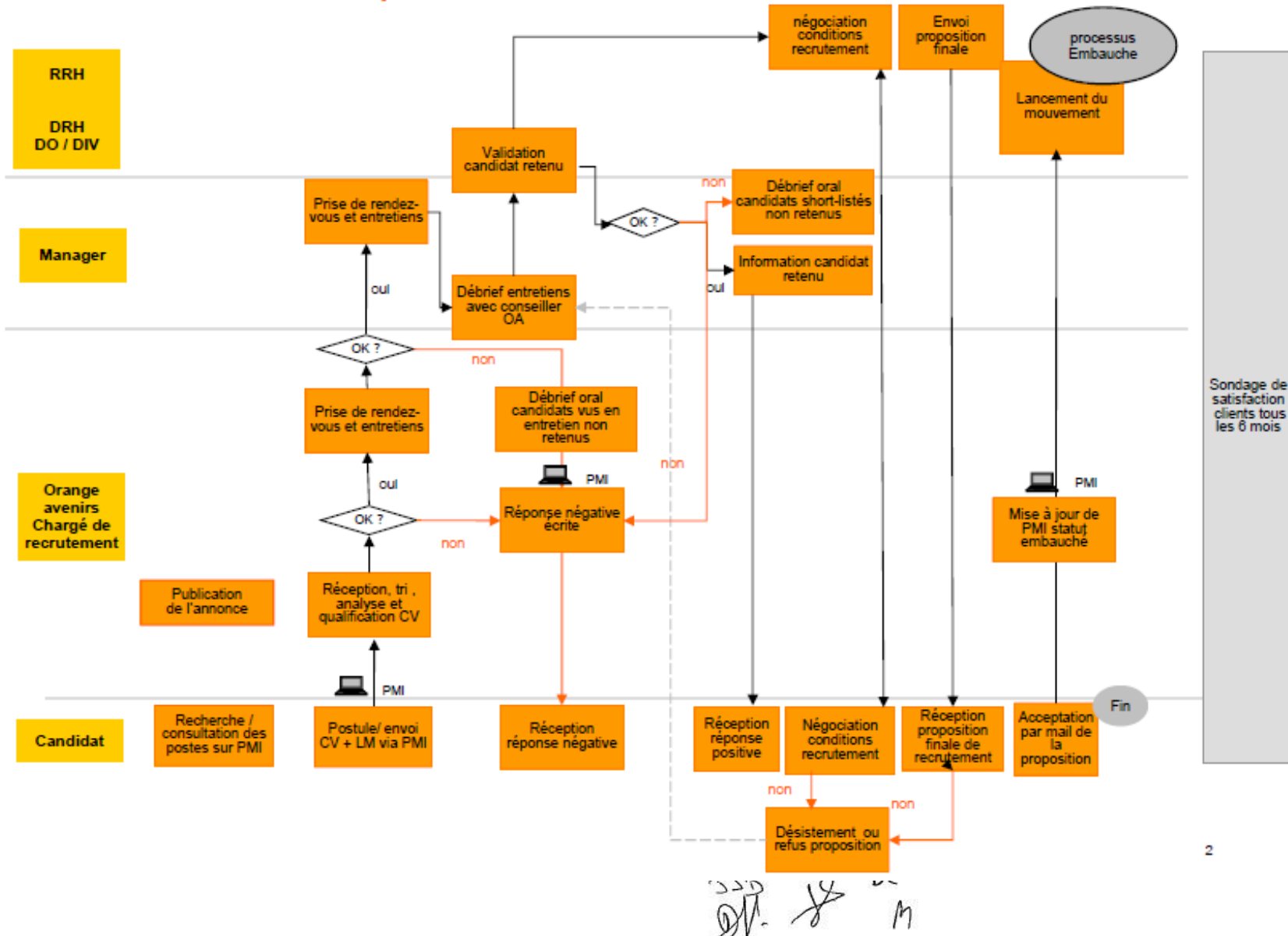
ANNEXE 3 : PROCESSUS DE MOBILITE INTERNE

processus mobilité interne 1/2



JSD
 [Signature]
 BC
 M

processus mobilité interne 2/2



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ANNEXE 4 : MESURES RELATIVES AUX GARANTIES DE PART VARIABLE

Situation du-de la salarié-e :	Plans de Part variable					
	Part Variable Managériale	Part Variable Vente (PVV)			Part Variable commerciale (PVC)	
		PVV Semestrielle	PVV trimestrielle	PVV mensuelle	PVC	PVC des managers
Avant congé maternité - adoption	pas de disposition particulière			Situation 1		
Pendant congé maternité adoption	Situation 2					
Au retour de congé maternité, adoption, congé parental	Situation 3		Situation 4	Situation 5	Situation 10	
Congé paternité	pas de disposition particulière		Situation 6	Situation 7		
Absences liées à la parentalité	pas de disposition particulière		Situation 8	Situation 9		
Temps partiel	objectifs proportionnés à la quotité de temps de travail effectif			Situation 11		

Situation 1 - situation particulière des salarié-e-s des Agences Distribution : en ce qui concerne les salarié-e-s des Agences Distribution pour lesquels le médecin du travail aurait demandé un aménagement du poste de travail (et tout particulièrement pour les femmes enceintes), le management propose un poste adapté en boutique ou au 1014 ou en Centre Clients Orange (s'il existe une possibilité de ce type géographiquement proche) afin de permettre à ceux-ci/celles-ci de rester sur un poste permettant de conserver le bénéfice de la part variable vente. (accord Égalité professionnelle 2011-2014)

Situation 2 - période de congé maternité ou adoption : pendant cette période, la part variable est maintenue sur la base de la moyenne des parts variables perçues par le-la salarié-e au cours des 12 mois précédant le départ en congé. Ce maintien est automatique via les processus « paie ». (accord Égalité professionnelle 2011-2014)

Situation 3 - retour de congé maternité ou adoption : une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne¹⁰) est garantie dès lors que la période de référence pour l'attribution de cette part variable comporte une période de congé maternité ou adoption. (accord Égalité professionnelle 2011-2014)

Situation 4 - retour de congé maternité ou adoption – Part Variable Vente mensuelle : la garantie de versement a minima d'une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne cf. note de bas de page 6) couvre l'attribution de la part variable au titre du mois du retour à l'activité et celle du mois qui suit le retour à l'activité. Au retour du congé maternité, les objectifs donnant lieu à attribution de part variable sont en adéquation avec les modalités de reprise d'activité. Un entretien avec le manager permet de s'assurer de cette adéquation. (accord Égalité professionnelle 2011-2014)

Situation 5 - retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental - Part Variable Commerciale : La garantie prend l'une des 2 formes qui suivent sachant que la mesure la plus

¹⁰ modalités de calcul de la « part variable moyenne » : La part variable moyenne constituant cette garantie minimum (congé maternité/adoption/paternité) est celle de l'unité d'affectation du-de la salarié-e pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il-elle est éligible. (accord Égalité professionnelle 2011-2014)

favorable sera appliquée aux salarié-e-s. Elles s'appliquent le mois du retour à l'activité et le mois qui suit le retour à l'activité.

La première modalité de calcul consiste à attribuer la part variable commerciale moyenne de l'unité d'affectation du- de la salarié-e pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il-elle est éligible. L'autre modalité de calcul consiste à appliquer, un redressement à la valorisation des ventes effectivement réalisées chaque mois par le – la salarié-e. Le redressement le premier mois vise à appliquer un coefficient majorant de 50 % et le second mois de 25 %. Le calcul le plus favorable est appliqué.

Situation 6 - congé de paternité – Part Variable Vente : une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne (définie ci-dessus – modalités de calcul de la part variable moyenne cf note de bas de page 6) est garantie au titre d'un mois incluant une période de congé paternité. (accord Égalité professionnelle 2011-2014)

Situation 7 - congé de paternité - Part Variable Commerciale : au titre d'un mois incluant un congé paternité une part variable est garantie. Elle correspond a minima à la part variable commerciale moyenne de l'unité d'affectation du salarié pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il est éligible.

Situation 8 - petites périodes d'absence liées à la parentalité - Part Variable Vente mensuelle : Les objectifs et le calcul du montant de la part variable vente mensuelle tiennent compte des petites périodes d'absence justifiées liées à la parentalité qui sont intervenues pendant la période de référence, qu'elles soient planifiées ou imprévues (facilités de service pour femmes enceintes, garde d'enfant malade,...) : les objectifs donnant lieu à attribution de part variable sont proratisés en fin de période de référence sur la base du cumul de ces petites absences. (accord Égalité professionnelle 2011-2014)

Situation 9 - petites périodes d'absence liées à la parentalité - Part Variable Commerciale : la part variable commerciale est calculée sur la base de la valorisation des ventes réalisées sur le mois et à laquelle on applique un redressement proportionnel au nombre d'heures, de demi-journées/journées d'absences constatées, le tout étant exprimé en équivalent jour. Le taux de redressement appliqué à la valeur des ventes réalisées se définit de la façon suivante : Nombre d'heures, de demi-journées/journées travaillées dans le mois divisé par le nombre de jours ouvrés du mois moins 1. On divise la valorisation des ventes réalisées par ce taux.

Situation 10 – Part Variable Commerciale des managers : le résultat du manager repose sur les ventes réalisées par son équipe et les plans d'actions qu'il a mis en œuvre antérieurement et qui s'inscrivent dans la durée. De plus, un adjoint, un intérim, ou le manager du manager soutiennent également l'équipe pendant cette absence. Ainsi, les résultats de l'équipe n'en sont pas affectés. De ce fait, la

Part Variable Commerciale est attribuée sur la base des résultats de l'équipe, sans prise en compte des absences ou des temps partiels.

Situation 11 – Salarié-e-s à temps partiel et éligibles à la Part Variable Commerciale : cette dernière est calculée sur la base de la valorisation des ventes réalisées sur le mois et à laquelle s'applique un taux de redressement différentiel (explicité ci-après). Au gain PVC issu de ce premier calcul, s'applique un coefficient de proratisation (ci-après est explicitée la définition du « coefficient de proratisation») afin de garantir l'équité entre les salariés sous PVC

Le calcul de redressement différentiel consiste à augmenter la valorisation des ventes réalisées par un pourcentage. Ce pourcentage est calculé de la façon suivante : Nombre de jours travaillés dans le mois divisé par le nombre de jours ouvrés du mois sur une base de temps de travail à 100%. On multiplie la valorisation des ventes réalisées par ce pourcentage et on obtient le potentiel de gain en euros avant proratisation.

Le coefficient de proratisation correspond à la quotité de travail exprimée en pourcentage dans le contrat/avenant de temps partiel signé par le la salarié (e). On multiplie la somme exprimée en euros issue du calcul de redressement différentiel par la valeur de ce coefficient.

ANNEXE 5 : FACILITÉS DE SERVICE ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA) ACCORDÉES AUX FEMMES ENCEINTES, APRÈS L'ACCOUCHEMENT ET EN CAS D'ALLAITEMENT

Rappel des droits accordés aux femmes enceintes et pour allaitement

- facilités de service

Elles sont accordées de droit aux salariées travaillant à temps plein et exceptionnellement aux salariées travaillant à temps partiel.

Elles sont accordées après la déclaration de grossesse, au plus tôt à partir du 3^{ème} mois.

Les facilités de service ne peuvent conduire à réduire à moins de 5 heures la durée de la vacation.

Pour les salariées travaillant à temps partiel, une réduction d'1/2 heure pour une journée de travail de 4 heures peut exceptionnellement être admise.

- accordées aux femmes enceintes

Du 3^{ème} au 6^{ème} mois de la grossesse, les heures d'arrivée et de départ peuvent être aménagées dans la limite par jour d'une heure en moins par journée de travail.

A partir du 6^{ème} mois de grossesse, la durée des facilités atteint 1 heure 30 minutes par journée de travail : elles peuvent permettre non seulement d'aménager les heures d'arrivée et les heures de départ mais aussi d'interrompre la journée de travail.

- après l'accouchement

Après l'accouchement, les facilités de service accordées permettent aux mères, jusqu'à la fin du 3^{ème} mois qui suit la date de l'accouchement et sans justification médicale de bénéficier des facilités de service accordées à la femme enceinte à partir du 6^{ème} mois de grossesse

- en cas d'allaitement

Les facilités de service accordées aux femmes enceintes à partir du 6^{ème} mois de grossesse sont accordées aux femmes qui allaitent leur enfant, à partir du 4^{ème} mois après l'accouchement et jusqu'à expiration du 12^{ème} mois sur justification médicale.

En outre, exceptionnellement, les facilités sont accordées au-delà des 12 mois qui suivent l'accouchement, aux mères présentant un état pathologique lié aux couches et dûment constaté par le médecin lorsque cet état leur permet néanmoins d'assurer leurs fonctions, sous réserve de certains aménagements.

- **Autorisations Spéciales d'Absence en période de grossesse**

- ASA pour examen médicaux prénatals obligatoires

Des Autorisations Spéciales d'Absence rémunérées sont accordées, aux salariées en état de grossesse qui sont tenues de passer obligatoirement 7 examens prénatals selon une périodicité mensuelle.

- ASA pour séances préparatoires à l'accouchement

Le temps nécessaire aux séances d'instruction est imparti sur présentation d'une pièce justificative si ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Afin de concilier les nécessités de service et les obligations légales, il peut être demandé à l'intéressée de cumuler au cours d'une même demi-journée la visite pour l'examen prénatal et la participation à la séance de préparation à l'accouchement.

La demande d'absence doit être complétée a posteriori par la présentation d'un document établi par un médecin, une sage-femme ou un service hospitalier ou sur présentation d'un feuillet du carnet de maternité justifiant la passation de l'examen ou de la séance.

ANNEXE 6 : CONGÉS ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES À LA PARENTALITÉ

événement	lien de parenté	périodicité	nombre de jours maximum ouverts de congés attribués	remarques	justificatif (original ou photocopie)
naissance / adoption démarches en vue d'une adoption	enfant	événement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer	bulletin de naissance, extrait de jugement, convocation
garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	enfant jusqu'à 16 ans	année civile	6 + 1 par enfant en sus du 1 ^{er}	Doublement des droits : - pour le parent ayant la garde de l'enfant, dans le cas d'une situation monoparentale ; - avec un courrier certifiant l'absence de droit ou le renoncement des droits d'un des deux parents, - dans le cas d'une garde alternée. Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent à Orange SA.	certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant (ex : certificat du Directeur d'Ecole précisant que l'accueil de l'enfant ne peut être assuré alors qu'il était prévu).
hospitalisation d'un parent proche	enfant	événement	jusqu'à 1 journée lors de l'entrée à l'hôpital, et, si hospitalisation nécessitant nuitée, jusqu'à une autre journée lors de la sortie	quel que soit l'âge de l'enfant	certificat d'hospitalisation
	conjoint(*)				
	parents				
soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	enfant	année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	quel que soit l'âge	carte d'invalidité, ou copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité au moins égale à 80%, ou certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence
	conjoint(*)		6		
	ascendant à charge		6		
représentant parents d'élèves	enfant	événement	temps nécessaire		convocation

L'ensemble des salarié-e-s d'Orange S.A., quel que soit leur statut, sans condition d'ancienneté, bénéficie, sur justificatif, de congés exceptionnels non subordonnés aux nécessités de service, rémunérés, exprimés en jours ouverts maximum pour les

événements prévus ci-dessous. (*)Conjoint-e = marié-e, pacsé-e, personne reconnue comme vivant maritalement sur la base d'un certificat de concubinage

JJD
DA
BC
M

ANNEXE 7 : SYNTHÈSE DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD

points clés de l'accord 2014-2017¹¹

Chapitre - Section	Engagement	Exemples
Préambule		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prise en compte de la dimension égalité professionnelle dans les négociations de l'entreprise ▪ Renforcement de la professionnalisation des acteurs locaux sur l'égalité salariale ▪ Poursuite des efforts en faveur de l'accès des femmes aux postes à responsabilités et poursuite des efforts en faveur de l'évolution professionnelle des femmes non-cadres ▪ Actions sur les représentations, les stéréotypes et les biais décisionnels ▪ Soutien des acteurs du dialogue social au niveau local 	<p>Formation, animation nationale</p> <p>Mentoring des femmes non-cadres</p> <p>Campagnes de communication, formations</p>

Chapitre 1 : Sensibilisation et communication		
Communication sur l'accord	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en ligne de l'accord sur l'intranet ▪ Mise en ligne d'un comparatif avec l'accord précédent ▪ Présentation de l'accord au Comité stratégique égalité professionnelle, aux Codir et au réseau RH (national, établissement principal et secondaire) ▪ Point régulier sur l'accord effectué auprès de la filière RH ▪ Actions de promotion et de sensibilisation effectuées par les correspondant-e-s égalité professionnelle ▪ Présentation au Comité Groupe européen et au Comité Groupe France 	<p>Présentation du plan d'action diversité sur les bassins d'emploi locaux</p> <p>Article Orange Mag Centre Est sur la diversité</p>

¹¹ NB : les formulations du présent document peuvent avoir été simplifiées pour faciliter la lecture – se référer au texte de l'accord pour plus de précisions – disponible sur [anoo](#) – politique sociale – textes de référence – accords

Handwritten signatures and initials: JSD, BC, M, and a stylized signature.

SSD
D.V.
BC
M

Chapitre 1 : Sensibilisation et communication (suite)

<p>Évolution des représentations et des stéréotypes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions de sensibilisation des salariés au niveau local et national ▪ Formation aux stéréotypes et biais décisionnels pour la filière RH ▪ Dimensions égalité professionnelle et diversité intégrées dans les modules de formation d'Orange Campus ▪ Présentation de la politique égalité professionnelle lors des journées d'intégration ▪ Conception d'un passeport égalité professionnelle et diversité ▪ Actions de formation spécifiques en fonction des besoins identifiés en commission nationale de suivi ▪ Maintien de la formation à destination des référent-e-s égalité professionnelle, et maintien de son ouverture aux OS ▪ Promotion des actions de formation par la DRH Groupe ▪ Vigilance sur une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre sur l'ensemble des supports et outils de communication ▪ Sensibilisation des équipes de communication externe ▪ Vigilance sur l'équilibre femmes-hommes dans les prises de parole des expert-e-s ▪ Maintien des dispositifs impliquant les hommes sur l'égalité professionnelle ▪ Étude auprès des managers ▪ Communication externe utilisée pour favoriser les recrutements féminins 	<p>Campagnes d'affichage, Web TV, témoignages de salariés, réunions, participation atelier 364, Affichage intranet pour le 8 mars (témoignages...)</p> <p>Formation aux stéréotypes réalisés pour les référent-e-s Égalité professionnelle et les membres des commissions Égalité professionnelle (réalisée par Companieros)</p> <p>Sur le modèle du Passeport Digital par exemple</p> <p>Sur le modèle du « Code pour une communication responsable » à destination des Responsables Communication par exemple</p> <p>Initiative « I love my job » sur Piazza</p> <p>Happy Men share more, HF Management</p>
--	---	---


 JSD
 [Signature]
 BC
 M

Chapitre 2 : Emploi et recrutement

<p>Principes généraux</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Identification des métiers sur lesquels des recrutements sont prévus et qui présentent un déséquilibre de genres pour définir des actions spécifiques dans le cadre du plan d'action local annuel▪ Recrutement en priorité d'une femme en cas de compétences équivalentes (« clause d'ouverture » de la Halde)▪ Neutralité des offres d'emploi (éradication des stéréotypes de genre, intitulés et formulations qui rendent les offres accessibles et attractives) ▪ Élaboration d'une charte permettant d'harmoniser les pratiques de rédaction des offres d'emploi internes▪ Expression des prérequis prioritairement en termes de compétence et non de diplôme, et vigilance sur la pertinence des exigences de diplôme▪ Nouvelles méthodes de sélection des candidatures et recherche du soutien des acteurs locaux de l'emploi et des délégations régionales aux droits des femmes ▪ Modules de formation proposés aux candidat-e-s pour faciliter l'intégration et compléter la formation initiale et les qualifications▪ Clause rappelant les obligations légales en matière d'égalité professionnelle introduite dans les contrats d'achat conclus avec les sous-traitants et fournisseurs▪ Analyse des différentes étapes du processus de recrutement en matière d'équilibre femmes-hommes sur plusieurs métiers▪ Audit des process de recrutement <p><u>Engagements chiffrés : progression du taux de féminisation des bandes Dbis à G</u></p>	<p>Travail déjà réalisé sur 4 métiers : Conseiller commercial boutique, Ingénieur commercial, Ingénieur d'études et de développement et Technicien d'intervention client entreprise</p> <p>Méthode de recrutement par simulation Recrutement de techniciennes d'intervention sur la DO Île-de-France Recrutement d'une « classe de filles » pour des contrats de professionnalisation en UI à la DOCE</p>
----------------------------------	--	---

JJD
DA
BC
M

de 1,5 point, progression a minima de 2 points sur chacune des bandes D et Dbis, progression a minima de 1 point sur chacune des bandes E et F, la progression du taux de féminisation de la bande G doit se rapprocher des autres bandes

SSD
D.V.
BC
M

Chapitre 2 : Emploi et recrutement (suite)

<p>Recrutement externe</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Suivi au trimestre des recrutements externes▪ Recherche de l'équilibre genré des candidatures pour les stages ou contrats en alternance par des intitulés d'offres dépourvus de stéréotypes de genre▪ Identification et mise en œuvre des méthodes alternatives pour la détection des candidat-e-s en alternance, sur des métiers ciblés▪ Communication auprès des étudiant-e-s sur l'importance qu'attache l'entreprise à l'équilibre entre les femmes et les hommes, quels que soient les métiers▪ Sensibilisation des acteurs de l'orientation aux métiers de l'entreprise et à l'importance qu'elle accorde à l'équilibre des genres▪ Sensibilisation des directions des établissements scolaires au nécessaire équilibre entre les femmes et les hommes parmi leurs étudiant-e-s, en particulier dans les filières techniques et scientifiques▪ Promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les actions avec les établissements scolaires▪ Mise en place d'expériences pilotes afin d'améliorer l'accueil des élèves de 3^{ème} en stage découverte▪ Versement de la taxe d'apprentissage en fonction des actions entreprises par les établissements scolaires dans le domaine de l'égalité professionnelle▪ Suivi genré des personnes en fins de contrat (CDD et alternance) sur les métiers dans lesquels l'entreprise recrute afin d'informer ces personnes sur les opportunités d'emploi <p><i>Engagements chiffrés : tendre vers un taux de féminisation des recrutements en CDI au moins égal au taux de féminisation de l'entreprise, maintenir un taux de féminisation des recrutements supérieur ou égal au taux de féminisation des</i></p>	<p>Tests MRS (Méthode de recrutement par simulation) HF Management à destination des étudiants</p> <p>Partenariat « Elles bougent » Interventions dans les lycées via Capital filles Accueil collectif de jeunes de 3^{ème} en stage découverte à la DOSO</p>
-----------------------------------	---	---

*candidatures, obtenir un taux de féminisation des recrutements supérieur au
taux de féminisation constaté en sortie des filières de formation*

Handwritten initials and signatures, including 'JJD', 'BC', and 'M'.

Chapitre 2 : Emploi et recrutement (suite)

Mobilités internes choisies	<ul style="list-style-type: none">▪ Faire de la mobilité interne un levier pour améliorer la mixité, notamment grâce à la relance de mobilités internes▪ Mise en visibilité de la liste des formations internes permettant d'accéder aux métiers techniques et analyse des prérequis afin d'identifier des alternatives permettant d'accroître le nombre de candidatures féminines▪ Formation des Orange Avenirs à la présentation des métiers techniques (module de formation « Acculturation aux métiers techniques »)▪ Mise au point d'une méthode d'analyse du potentiel à évoluer vers les métiers techniques sur les métiers en tension▪ Identification des femmes travaillant dans des métiers peu féminisés pour les faire devenir porte-parole de leur métier ▪ Généralisation des initiatives pilotes concluantes sur l'intégration des femmes dans les métiers techniques▪ Dispositif permettant une approche genrée des viviers existants▪ Suivi genré de la mobilité interne au niveau national	<p>Expérimentations et pilotes : Test&Go, Pass@venir, Job@job...</p> <p>Quelques OA ont déjà été formés : Sud-ouest, Midi-Pyrénées, Nord de France</p> <p>Témoignages exhaustifs (parcours, formation, conditions d'intégration, activités exercées au quotidien, organisation du travail) ; leurs noms pourront être mentionnés dans les appels à candidatures internes, avec leur accord Initiative « I love my job » sur Piazza Parcours au féminin, Mentoring, Ateliers pour les femmes non cadres, réseaux féminins</p>
------------------------------------	---	--

Chapitre 3 : Politique de rémunération et égalité professionnelle

Égalité salariale entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none">▪ Définition de budgets visant à remédier aux écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes en NAO▪ Mesures individuelles de correction des écarts salariaux hommes femmes distinctes des mesures individuelles managériales (donc cumulables)▪ Analyse de l'utilisation des budgets par la Direction de la Rétribution▪ Méthode d'identification des écarts préconisée dans l'accord▪ Possibilité pour toute personne qui estime que sa situation relève de la mise en œuvre des mesures d'égalité salariale de solliciter un entretien avec son-sa responsable RH afin d'éclairer sa situation personnelle au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes▪ Décisions en matière d'égalité salariale expliquées au cours d'un entretien avec le-la salarié-e avec remise d'une notification écrite individuelle▪ Possibilité de recours en cas de décision estimée injustifiée, mise à disposition d'éléments d'information, et modification de la décision salariale avant paiement en cas d'arbitrage favorable▪ Vigilance de l'entreprise sur la cohérence des mesures d'augmentation salariale avec le taux de féminisation, ainsi que sur la cohérence des niveaux moyens d'augmentation, et de la distribution genrée des augmentations	
Prévention et correction des écarts salariaux et actions locales	<ul style="list-style-type: none">▪ Analyse comparée annuelle de la rémunération individuelle des femmes et des hommes au niveau de chaque établissement principal pour identifier les écarts de rémunération non justifiés▪ Actions en vue d'une plus grande appropriation des indicateurs de rémunération comparée par les correspondant-e-s Égalité professionnelle et Rétribution▪ Possibilité pour les équipes locales de faire appel à l'équipe nationale▪ Diagnostic au niveau des établissements principaux (avec RSC et	

JSD
DT
BC
M

indicateurs conventionnels) pour que le management définisse une utilisation des budgets spécifiques d'égalité salariale

SSD
D.V.
BC
M

Chapitre 3 : Politique de rémunération et égalité professionnelle (suite)

Limitation de l'impact potentiel des choix des salarié-e-s sur leur retraite future	<ul style="list-style-type: none">▪ Information des salariés sur l'impact de leurs choix (temps partiel, etc) sur leur retraite▪ Prise en charge par l'entreprise du versement des cotisations auprès des régimes de retraite complémentaire pour les ACO et AFO pour congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial (dans la limite de 6 mois à compter du début du congé pour les congés avec suspension d'activité et de rémunération)	
Évolution de la rémunération et parentalité	<ul style="list-style-type: none">▪ Augmentation individuelle correspondant au moins au budget moyen prévu par l'accord salarial annuel pour la catégorie professionnelle du ou de la salarié-e garantie pendant les congés maternité ou adoption▪ Mesures relatives au maintien de la part variable pour les situations relatives à la parentalité (voir annexe 4)▪ Cas des AD : si demande d'aménagement du poste de travail par la médecine du travail, aménagement du poste ou proposition d'autres postes pour garder la PVV▪ Salaire global de base augmenté du cumul des mesures générales et individuelles moyennes intervenues pendant le congé parental d'éducation, soutien ou solidarité familial-e▪ Prise en compte du temps partiel dans la définition des objectifs et les modalités d'attribution de la part variable (voir annexe)▪ Durée du congé parental d'éducation prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté	

 JSD
D.V.
BC
M

Chapitre 4 : Égalité dans l'évolution professionnelle et accès à la formation

Égalité dans l'évolution professionnelle

- Critères de détection des potentiels : exclusivement sur compétences, expérience, performance, qualités professionnelles, motivation
- Revues de personnel abordent en premier les situations du sexe minoritaire dans les effectifs
- Attention portée aux femmes désirant s'orienter vers des métiers techniques et possibilité de demander que leur potentiel soit évalué
- Attention particulière portée aux femmes des niveaux D et F lors des revues de personnel
- Renforcement des initiatives œuvrant pour l'accompagnement des femmes souhaitant évoluer à tous les niveaux de l'entreprise
- Attention particulière portée sur l'accompagnement financier des femmes qui évoluent vers les domaines techniques réseaux et informatique
- Attention portée aux carrières des femmes non cadres dans les plans d'action locaux
- Etude réalisée sur l'égalité tout au long de la carrière professionnelle
- Pas d'obligation de mobilité géographique pour les promotions
- Budget spécifique supplémentaire de promotion consacré à l'équilibre des sexes par bande et métier défini en NAO
- Intégration de mesures en faveur de l'accès des femmes au niveau DBis dans les plans d'action locaux
- Sur le niveau G : chaque entité propose des dossiers de promotion cohérents avec le taux de féminisation de la bande F dans son périmètre
- Promotions après le retour d'un congé parentalité et pour les salariés à temps partiel : examen particulier dans les rapports présentés aux CE
- Rappel des dispositifs d'accompagnement prévus dans d'autres accords

**Engagement chiffrés : taux de féminisation des instances dirigeantes de 35%,
taux de féminisation des promotions supérieur ou égal au taux de féminisation**

Mentoring, Ateliers « Parcours au féminin »
Formations des Orange Avenir

Mentoring des femmes non cadres


JSD
DA
BC
M

des effectifs sources sur B à F, taux de féminisation des promotions doit atteindre en moyenne sur les 3 ans le taux de féminisation de la bande source sur G

SSD
D.V.
BC
M

Chapitre 4 : Égalité dans l'évolution professionnelle et accès à la formation (suite)

Accès à la formation	<ul style="list-style-type: none">▪ Besoins de formation exprimés au retour d'un congé parentalité systématiquement examinés et actions correspondantes facilitées▪ Période de congé parentalité intégralement prise en compte pour le DIF/CPF▪ Formations courtes et modulaires privilégiées pour les temps partiels▪ Frais de garde pris en charge pour les formations et information renforcée sur ces dispositifs▪ Parcours de professionnalisation compatibles avec les contraintes personnelles, soutien particulier pour que les charges familiales ou les contraintes personnelles ne soient pas un obstacle	
-----------------------------	--	--

Handwritten initials and signatures, including "JJD", "D.V.", a signature, "BC", and "M".

Chapitre 5 : Organisation du travail, équilibre vie privée – vie professionnelle, santé et prévention

Organisation du travail et égalité professionnelle

- Prise en compte de la dimension égalité professionnelle dans les projets de l'entreprise
- Analyse de certains métiers dans lesquels la représentation équilibrée des genres peut progresser sous l'angle de l'organisation du travail
- Le temps partiel, temps convenu ou télétravail ne doit pas être un obstacle à l'évolution professionnelle et sont des formes d'organisation du travail ouvertes à tous les salariés (sauf cas exceptionnels)
- Échange entre salarié et manager avant d'envisager une prise de temps partiel, refus systématiquement notifié et motivé
- L'entreprise privilégie dans la mesure du possible les salarié-e-s qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ou d'un temps complet à un temps partiel
- Lorsqu'une personne à temps partiel ayant déjà travaillé à 100% souhaite reprendre un temps plein, possibilité d'adaptation du régime de travail à ses contraintes personnelles (aménagement du temps ou de l'organisation du travail défini entre salarié et manager), refus systématiquement notifié et motivé
- Recensement sexué de ces aménagements et refus présentés en commission locale de suivi
- Amélioration du process de traitement d'une demande d'aménagement du temps de travail et mise en visibilité sur anoo

JSD
D.V.
BC
M

Chapitre 5 : Organisation du travail, équilibre vie privée – vie professionnelle, santé et prévention (suite)

<p>Équilibre vie privée – vie professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication sur la Charte des temps de vie signée par l'entreprise ▪ Diffusion d'un guide sur la parentalité ▪ Entretien systématiquement avant et après congé parentalité ▪ Mesures pour permettre aux salariés en congé parentalité de continuer à recevoir à leur domicile des informations concernant l'entreprise ▪ Reprise du même poste à l'issue du congé parentalité, salariés informés en cas de changements dans le service ▪ Facilités de service et ASA pour les femmes enceintes, après l'accouchement et allaitement ▪ Aménagement de l'organisation du travail (télétravail, etc) sur avis du médecin du travail pour les femmes enceintes, refus systématiquement notifié et motivé, possibilité de formuler un recours auprès de la ligne managériale ▪ ASA : voir annexe 5 ▪ Suppression de la contrainte de la nuitée à l'hôpital pour l'ASA « hospitalisation d'un parent proche » ▪ Possibilité de fractionner les ASA « garde imprévisible » ou « soins d'enfant à charge malade » en demi-journées ou en heures 	<p>Guide déjà réalisé sur certains périmètres</p>
<p>Santé, prévention et égalité professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen des spécificités hommes-femmes dans les indicateurs de santé au travail (avec médecin coordonnateur) ▪ Intégration d'une analyse genrée dans les rapports et bilans présentés aux instances chargées de veiller à la santé, à l'hygiène et à la sécurité ▪ Dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail décrit sur anoo et rappelé au CHSCT ▪ Campagne de sensibilisation sur l'impact du sexisme ▪ Dispositif spécifique d'urgence pour les situations de violences conjugales 	

Chapitre 6 : Organisation du dialogue social, modalités de déploiement et de suivi de l'accord, Instances représentatives du personnel

Commission nationale de suivi	<ul style="list-style-type: none">▪ Commission nationale de suivi : réunion 3 fois par an, avec les OS représentatives signataires, pour effectuer le suivi national de l'accord▪ Plan d'actions local : au niveau de l'établissement principal mais définissant des actions spécifiques au niveau des établissements secondaires si besoin▪ Commission locale de suivi avec les OS représentatives signataires qui s'assure de la mise en œuvre des engagements de l'accord au niveau local▪ Conseil local pour l'égalité professionnelle avec les OS représentatives nationalement ou localement qui propose des orientations pour le plan d'actions local annuel▪ Commission Égalité professionnelle du CE où sont présentés le RSC et le plan d'actions local annuel	
Déploiement local de l'accord		
Instances représentatives du personnel	<ul style="list-style-type: none">▪ Maintien de la mixité des listes lors des élections professionnelles▪ Vigilance sur les positions d'éligibilité des femmes sur ces listes▪ Attention portée à la mixité des mandaté-e-s▪ Frais de garde liés aux réunions des IRP pris en charge par l'entreprise▪ Invitation des OS aux conférences sur l'égalité professionnelle▪ Prise en charge par l'entreprise de sessions de formation, dans la limite de 30 jours par an et par OS représentative	

Handwritten initials and signatures, including 'JSD', 'M', and 'BC'.

ANNEXE 8 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

Les informations de rémunération sont restituées pour un minimum de 7 personnes par niveau et par sexe.
Tous les indicateurs sont restitués sous forme de données sexuées.

Rubrique	N°	Intitulé	Périmètre			Légal ou conventionnel
			Nat.	EP	ES	
1 : Effectifs	1	répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail - CDI et CDD	x	x	x	L
	2	répartition sexuée des effectifs en nombre par domaine métiers et par bande CCNT - CDI et CDD	x	x	x	CNV
	3	répartition des effectifs par catégorie professionnelle - effectif CDI actif et inactif + effectif CDD actifs et inactifs	x	x		L
	4	féminisation du Comex Groupe, réseaux de management : Leaders et managers - en nombre et taux	x			CNV
	5	féminisation des CODIRS Directions Orange et Divisions et Fonctions Groupe - en nombre et taux	x	x	x	CNV
	6	taux de féminisation des apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et vacataires par bande CCNT	x	x		CNV
	7	féminisation des alternants avec répartition par niveau de diplôme préparé et par domaine métiers - nombre et taux (apprentis et contrats pros)	x	x		CNV
	8	âge moyen par catégorie Professionnelle	x	x		L
	9	ancienneté moyenne dans l'entreprise et dans la catégorie professionnelle, par catégorie professionnelle	x	x		L
2 : Embauches et départs	10	répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail	x	x	x	L
	11	nombre et taux de féminisation des recrutements externes en CDI, CDD par bande CCNT et par domaine métiers	x	x	x	CNV
	12	nombre et taux de féminisation des candidats vus en entretien par bande CCNT et domaines métiers	x			CNV
	13	nombre et taux de transformation en CDI et CDD des contrats d'alternance, par bande	x	x		CNV
	14	répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement	x	x	x	L
3 : Promotions	15	nombre de promotions par catégorie professionnelle	x	x		L
	16	nombre et taux de promotion par bande CCNT et par domaine métiers et taux de féminisation par bande source	x	x	x	CNV
	17	nombre de promotions inter-bande par catégories professionnelle: (ACO + AFO)	x	x		CNV
	18	détail promotions par catégories professionnelles (AFO)	x	x		CNV
	19	nombre et taux de promotion des salarié-e-s à temps partiel par établissement principal	x	x		CNV
	20	durée moyenne pour obtenir une promotion depuis 1998 (restitué ACO+AFO promo inter-bandes et détail intra + inter-bandes pour les AFO)	x	x		CNV
	21	nombre de personnes n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans par bande CCNT	x	x		CNV

Périmètre de restitution : Nat. : national, EP : Établissement principal, ES : Établissement secondaire
L. : indicateur légal – CONV. : indicateur conventionnel

JJD
DVA
BC
M

Rubrique	N°	Intitulé	Périmètre			Légal ou conventionnel
4 : Formation	22	nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié-e-s et par an	x	x		L
	23	répartition par type d'actions: adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences	x	x		L
	24	nombre de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans - par domaine métiers et par bande CCNT	x	x	x	CNV
	25	féménisation des parcours de professionnalisation par domaine métiers et par bande CCNT - nombre et taux	x			CNV
5 : Rémunération	26	éventail de rémunération ACO+AFO	x	x		L
	27	éventail de rémunération ACO	x	x		CNV
	28	éventail de rémunération AFO	x	x		CNV
	29	rémunération moyenne et médiane mensuelle ACO+AFO	x	x		L
	30	rémunération moyenne et médiane mensuelle ACO	x	x		CNV
	31	rémunération moyenne et médiane mensuelle AFO	x	x		CNV
	32	nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ACO+AFO	x	x		L
	33	nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ACO	x	x		CNV
	34	nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations AFO	x	x		CNV
	35	salaires global de base moyen annuel par âge moyen et par bande CCNT et genre - CDI Etablissement secondaire >=300 CDI			x	CNV
	36	salaires global de base médian annuel par âge médian et par bande CCNT et genre - CDI Etablissement secondaire >=300 CDI			x	CNV
	37	nombre et taux de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale			x	CNV
	38	pourcentage moyen des mesures de correction salariale			x	CNV
	39	pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale			x	CNV
	40	salaires global de base annuel par bande CCNT par sexe, par âge (1er décile, moyenne, médiane, 9ème décile)		x		CNV
	41	complément France Télécom des fonctionnaires B, C, D : montant moyen		x		CNV
	42	part variable managériale annuelle versée l'année N-1 : montant moyen et pourcentage du SGB - Dbis, E, F et G		x		CNV
43	primes exceptionnelles des salarié-e-s B, C, D : nombre de bénéficiaires et montant moyen		x		CNV	
44	salarié-e-s à l'embauche : point haut, point bas et point médian par sexe et par bande		x		CNV	
6 : Organisation du travail	45	répartition des effectifs selon la durée du travail: temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel)	x	x	x	L
	46	nombre de salarié-e-s en télétravail	x			CNV
	47	nombre des reprises à temps plein ayant donné lieu à aménagement du temps de travail - nombre de refus et motifs		x		CNV
	48	nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein	x	x		L
	49	nombre de salarié-e-s ayant accédé au temps partiel choisi	x	x		L
	50	existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle - qualitatif	x	x		L

	51	répartition selon l'organisation du travail: travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le weekend	x	x		L
--	----	--	---	---	--	---

JJD
DVA
BC
M

Rubrique	N°	Intitulé	Périmètre			Légal ou conventionnel
7 : Congés	52	répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et type de congés : congé parental, congé parental à temps partiel, congé sabbatique	x	x		CNV
	53	répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et Type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois, congés parental, congé sabbatique	x	x		L
	54	nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de congés théorique	x	x		L
	55	existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption	x			L
	56	participation de l'entreprise et du Comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance	x			L
	57	évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille	x			L
8 : Santé au travail	58	exposition à des risques professionnels	x			L
	59	pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches	x			L
	60	nombre de personnes absentes et nombre de jours moyen d'absence pour Congé Ordinaire de Maladie (COM)	x			CNV
	61	nombre de personnes absentes et nombre de jours moyen d'absence pour Congé Longue Maladie (CLM), Congé Longue Durée (CLD) et Affections Longue Durée (ALD)	x			CNV
	62	nombre d'accidents du travail	x			CNV
	63	nombre d'accidents du trajet	x			CNV
9 : IRP	64	nombre de salarié-e-s dont le dossier a fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle, par type de reconnaissance	x			CNV
	65	nombre de candidats et élus, par organisation syndicale, par sexe pour les DP, CE titulaires/suppléant-e-s		x		CNV
	66	nombre de membres par CHSCT		x		CNV
	67	nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation sur l'égalité professionnelle et nombre de jours de formation, par Organisation syndicale	x			CNV

ANNEXE 9 : DESCRIPTION DE MISSION - CORRESPONDANT-E ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Contexte	<p>Le-la Correspondant-e Égalité professionnelle est nommé-e au sein de chaque établissement principal. Acteur-actrice essentiel-le de l'égalité professionnelle, il-elle est l'interlocuteur-trice connu-e et reconnu-e des salarié-e-s, responsables et encadrant-e-s, responsables RH et partenaires sociaux de son périmètre.</p> <p>Il-elle est force de propositions en matière d'égalité professionnelle sur les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion et de la rémunération auprès des instances décisionnelles de son périmètre.</p>
Missions	<p>À ce titre, le-la correspondat-e égalité professionnelle est chargé-e de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ études et diagnostic <ul style="list-style-type: none"> • conduit les analyses quantitatives et qualitatives nécessaires au diagnostic de la situation locale • contribue à la réalisation et à l'analyse des Rapports de Situation Comparée et peut être sollicité-e par la Commission Égalité Professionnelle du Comité d'Établissement pour contribuer à ses travaux ▪ plans d'actions <ul style="list-style-type: none"> • propose des axes et initiatives pour le plan d'actions local et s'assure de sa mise en œuvre, en concertation avec les organisations syndicales. • assure un suivi de la mise en œuvre de ce plan d'actions et alerte sa direction et le directeur/directrice de l'égalité professionnelle en cas d'éventuels écarts par rapport aux cibles/actions fixées localement • s'assure, avec les responsables Ressources Humaines de la prise en compte et de la mise en œuvre par les responsables et encadrant-e-s de toutes les actions prévues dans le cadre de l'accord • déploie également les actions de portée nationale • propose des solutions aux situations de non/mauvaise application de l'accord ou discriminations qui lui sont remontées et s'assure d'une mise en œuvre effective ▪ communication et sensibilisation <ul style="list-style-type: none"> • crée, initie et met en place les actions de communication et de sensibilisation organisées localement, en s'appuyant sur le réseau communication existant • anime le réseau des Référent-e-s de son périmètre. • contribue au contenu éditorial de la rubrique Égalité professionnelle d'anoo en proposant à la Direction de la Diversité des évolutions ou des initiatives à dupliquer ▪ conseil et information <ul style="list-style-type: none"> • conseille les responsables et encadrant-e-s pour toutes les questions liées à l'égalité professionnelle • par sa connaissance de l'accord, de la législation et de l'actualité en la matière, est la source d'information privilégiée des collaborateurs de son périmètre
Profil préconisé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ une personne au fait des fonctionnements RH (Responsable emploi/compétences, Responsable transformation, Responsable relations sociales) qui montre un intérêt particulier pour le sujet ▪ a suivi (ou suit lors de son intégration) une formation relative à l'égalité professionnelle

ANNEXE 10 : DESCRIPTION DE MISSION – RÉFÉRENT-E ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Contexte	<p>Chaque établissement secondaire dispose d'un-e Référent-e égalité Professionnelle.</p> <p>Il-elle constitue un relais local de l'égalité professionnelle. A ce titre, il-elle contribue diffusion de la politique égalité professionnelle au sein de son établissement.</p> <p>Soutien du correspondant d'établissement principal par sa connaissance de l'organisation locale, il-elle est force de proposition dans la définition du plan d'actions pour intégrer des éléments spécifiques aux établissements secondaires.</p>
Missions	<p>À ce titre, le-la Référent-e égalité professionnelle est chargé-e de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Déployer l'accord <ul style="list-style-type: none"> • auprès du Codir, des équipes RH, des managers (ex. présentation de l'accord en CODIR) • Faire connaître les enjeux et les dispositions de l'accord • Se faire connaître comme Référent-e égalité professionnelle de l'entité • Être un interlocuteur de référence pour les salarié-e-s ▪ Définir et prioriser les actions à mener (notamment dans le cadre de la définition du plan d'actions) <ul style="list-style-type: none"> • Au vu de la situation de l'entité en matière d'égalité professionnelle • En tenant compte des spécificités propres à l'entité / aux services : typologie des métiers, dispersion géographique, relais managériaux • En fournissant au correspondant d'établissement principal les éléments d'analyse nécessaires, notamment qualitatifs, à une meilleure compréhension du périmètre • En partageant sur les actions menées dans l'entité avec le-la Correspondant-e d'établissement principal, que ce-cette dernier-ère pourra mettre en exergue lors des rendez-vous avec les organisations syndicales ▪ Déployer les actions nationales au niveau local <ul style="list-style-type: none"> • Campagne de communication, Shadowing, accueil des élèves de 3^{ème} en stage découverte... • Mobilisation de salarié-e-s lors d'initiatives précises (ex : témoignages, table ronde, tournage de vidéo pédagogique...) ▪ Travailler avec le département de communication interne <ul style="list-style-type: none"> • En définissant conjointement les modalités de communication afin de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ sensibiliser les salariés et les managers ▪ mettre en exergue les actions et bonnes pratiques de l'entité en la matière ▪ Participer aux réunions d'animation et aux actions proposées par le-la Correspondant-e de l'établissement principal ▪ Inclure dans son plan de formation sa montée en compétences sur le sujet de l'égalité professionnelle

Recours et soutiens	<ul style="list-style-type: none">▪ Correspondant-e égalité professionnelle▪ Équipe RH▪ Responsables de communication interne (RCI)▪ CODIR de l'établissement principal
---------------------------	--

Handwritten initials and signatures, including 'JSD', 'M', and 'BC'.