

Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange S.A. Période 2018 - 2020

Accord conclu entre les soussignées :

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

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

- pour la CFDT-F3C, ~~M~~ ou Mme... *Elisa MISTRAL* dûment mandaté.e

- pour la CFE-CGC Orange, ~~M~~ ou Mme... *HABAY Annika* dûment mandaté.e

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

- pour FO-COM, M. ou Mme... *Béatrice CLICQ* dûment mandaté.e

- pour SUD-PTT, ~~M~~ ou Mme... *Patricia Pellemis* dûment mandaté.e

d'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	6
CHAPITRE 1 – L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU QUOTIDIEN : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	7
1.1 CONSTAT	7
1.2 ENGAGEMENTS.....	7
1.3 MOYENS	8
CHAPITRE 2 – ORANGE RECRUTE : EMPLOI ET RECRUTEMENT.....	11
2.1 CONSTAT	11
2.2 ENGAGEMENTS SUR LES TAUX DE FEMINISATION DES EFFECTIFS CDI ET DES RECRUTEMENTS.....	11
2.3 MOYENS.....	12
2.3.1 <i>Charte des offres d'emploi</i>	13
2.3.2 <i>Égalité professionnelle et politique d'achat</i>	13
2.3.3 <i>Études</i>	13
2.3.4 <i>Actions de promotion vers le système scolaire et supérieur</i>	13
2.3.5 <i>Favoriser la mixité des métiers</i>	14
CHAPITRE 3 – ÉGALITE DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET L'ACCES A LA FORMATION.....	16
3.1 CONSTAT	16
3.2 ENGAGEMENTS	16
3.3 MOYENS	17
3.3.1 <i>La détection des potentiels et l'accompagnement dans la carrière professionnelle</i>	17
3.3.2 <i>Favoriser l'évolution professionnelle des femmes</i>	18
3.3.2.1 Dispositions générales	18
3.3.2.2 Favoriser l'accès des femmes aux niveaux cadres et cadres supérieurs	19
3.3.3 <i>Favoriser l'accès à la formation professionnelle</i>	19
CHAPITRE 4 – ORANGE RECONNAIT LA CONTRIBUTION DE CHACUN.E : POLITIQUE DE REMUNERATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE.....	21
4.1 CONSTAT	21
4.2 ENGAGEMENTS	22
4.3 MOYENS	22
4.3.1 <i>Analyses comparées des rémunérations des femmes et des hommes</i>	22
4.3.2 <i>Prévention et correction des écarts salariaux</i>	23
4.3.3 <i>Limitation de l'impact potentiel des choix des salarié.e.s sur leur retraite future</i>	24
4.3.3.1 Information des salarié.e.s.....	24
4.3.3.2 Parentalité et retraite	24
4.3.4 <i>Évolution de la rémunération et parentalité</i>	26
4.3.4.1 Congés de maternité, de paternité ou d'adoption.....	27

4.3.4.2 Congé parental d'éducation, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, congés de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant: (ex- congé de soutien familial).....	28
4.3.5 Temps partiel et parts variables.....	28
CHAPITRE 5 – ORGANISATION DU TRAVAIL, EQUILIBRE VIE PRIVEE-VIE PROFESSIONNELLE	29
5.1 CONSTAT	29
5.2 ENGAGEMENTS	29
5.2.1 Sur l'organisation du travail.....	29
5.2.2 Sur l'équilibre vie privée vie professionnelle.....	29
5.2.2.1 Qualité de vie au travail et conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	29
5.2.2.2 Le don de jours.....	30
5.2.2.3 La mise en place d'une plateforme	30
5.2.2.4 Etudes d'opportunités pour l'aide à la garde d'enfants.....	30
5.3 MOYENS.....	30
5.3.1 Sur l'organisation du travail.....	30
5.3.2 Sur l'équilibre vie-privée vie professionnelle.....	31
5.3.2.1 La parentalité	31
5.3.2.2 Le don de jours.....	33
CHAPITRE 6 – SANTE, PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES	34
6.1 ENGAGEMENTS	34
6.2 MOYENS	34
6.2.1 Facteurs de risque au travail.....	34
6.2.2 Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral.....	34
6.2.3 Prévention du sexisme en entreprise	34
6.2.4 Prévention des violences physiques en entreprise.....	35
6.2.5 Action dans le cadre des violences au sein du couple	35
6.2.6 Les acteurs de la santé au travail dans l'entreprise.....	35
CHAPITRE 7 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	37
7.1 MIXITÉ DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	37
7.2 ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE VIS-A-VIS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	37
CHAPITRE 8 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD.....	38
8.1 CONSTAT	38
8.2 ENGAGEMENTS	38
8.3 MOYENS.....	38
8.3.1 Commission nationale de suivi de mise en œuvre de l'accord.....	38
8.3.2 Commission locale de suivi de mise en œuvre de l'accord.....	39
CHAPITRE 9 – CLAUSES LEGALES	41
9.1 DURÉE DU PRÉSENT ACCORD ET FORMALITÉS DE DÉPÔT	41
9.2 MODALITÉS DE RÉVISION.....	41

ANNEXES.....	43
<i>ANNEXE 1 : TABLEAUX DE REFERENCE.....</i>	<i>43</i>
<i>ANNEXE 2 : MESURES RELATIVES AUX GARANTIES DE PART VARIABLE.....</i>	<i>48</i>
<i>ANNEXE 3 : CHARTE DES TEMPS DE VIE.....</i>	<i>51</i>
<i>ANNEXE 4 : FACILITES DE SERVICE ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA) ACCORDEES AUX FEMMES ENCEINTES, APRES L'ACCOUCHEMENT ET EN CAS D'ALLAITEMENT.....</i>	<i>55</i>
<i>ANNEXE 5 : CONGÉS ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES À LA PARENTALITÉ.....</i>	<i>57</i>
<i>ANNEXE 6 : MODALITES DU DISPOSITIF DE DON DE JOURS.....</i>	<i>59</i>
<i>ANNEXE 7 : CALENDRIERS ANNUELS DU DIALOGUE SOCIAL NATIONAL ET LOCAL.....</i>	<i>61</i>
<i>ANNEXE 8 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD.....</i>	<i>62</i>

En JB cc
P.V. 

Préambule

Le 28 avril 2004, Orange et les organisations syndicales signaient le premier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis, Orange a su poser les principes de sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans la ligne des accords précédents dans leurs ambitions, tout en soulignant les efforts qui restent à accomplir et dont la continuité s'avère clé pour l'obtention de progrès durables.

Convaincu que l'égalité entre les femmes et les hommes est gage de performance économique et de performance sociale, Orange réaffirme le rôle clé du Comité Stratégique Egalité Professionnelle, l'un des six organes de gouvernance du Groupe, dans la définition et le suivi de sa politique d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les parties tiennent à affirmer que l'égalité professionnelle est l'affaire de tous et de toutes, les femmes tout autant que les hommes. A ce titre, chacun.e est acteur.trice de l'égalité professionnelle, les salarié.e.s, la ligne managériale dans son ensemble, les responsables des ressources humaines, et les organisations syndicales.

Les progrès de l'égalité professionnelle bénéficient tant aux hommes qu'aux femmes. Ainsi, par le présent accord, les parties s'entendent pour œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce dernier thème, abordé au chapitre 5, a pour vocation, pour Orange SA, de compléter les dispositions de l'accord Groupe signé le 5 mars 2010.

Le présent accord est structuré en domaines complémentaires destinés à couvrir le parcours du/de la salarié.e.

Les grands objectifs sont ainsi orientés autour de :

- un renforcement des actions de sensibilisation et communication destinées à faciliter l'appropriation par toutes et tous des enjeux de l'égalité professionnelle,
- un engagement en faveur de la féminisation de nos recrutements,
- un accompagnement pour garantir l'égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès aux postes à responsabilité, dans l'accès à la formation, dans la reconnaissance des compétences et la politique salariale,
- des mesures enrichies en faveur de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle,
- enfin, des engagements en matière de santé, de prévention contre le harcèlement moral et contre le sexisme, et de lutte contre les violences.

Afin d'assurer l'efficacité de la mise en œuvre de cet accord, une large communication en sera faite auprès des différentes parties prenantes, et notamment des instances représentatives du personnel.

OC
SB CC
EM P.V.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels d'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 d'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 – L'égalité professionnelle au quotidien : sensibilisation et communication

1.1 CONSTAT

Les précédents accords signés au sein d'Orange SA ont permis de mettre en place de nombreuses actions de sensibilisation au sein de l'entreprise : citons à titre d'exemple des actions de formation aux stéréotypes des correspondant.e.s et référent.e.s égalité professionnelle femmos hommos, des formations du type « HF Management » pour les managers, la création et l'animation de communautés égalité professionnelle sur Piazza, les réseaux de femmes et d'hommes, le Dialogue parties prenantes sur la diversité et l'égalité professionnelle....

Toutefois, les parties notent que certaines mesures n'ont pas été mises en œuvre, par exemple le passeport égalité professionnelle, et que des stéréotypes de genre persistent et sont un frein à l'égalité professionnelle.

De plus, le sujet de l'égalité professionnelle doit être encore partagé et diffusé pour être approprié par tous.les les salarié.e.s de l'entreprise ; les actions de sensibilisation sont donc à développer, auprès des DRH, des managers, des leaders, et plus largement auprès de l'ensemble des salarié.e.s.

1.2 ENGAGEMENTS

Orange S.A. s'engage à :

- renforcer les actions de communication et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise, et en particulier vers les comités de direction d'entités, pendant toute la durée de l'accord ;
- mener une action spécifique de sensibilisation auprès de la filière RH, et notamment les DRH d'entité, afin de promouvoir l'égalité professionnelle et favoriser une meilleure appropriation de l'accord au plus près du terrain ;
- véhiculer une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'ensemble de ses supports et outils de communication internes et externes et à interpeller si besoin les acteurs.trices de communication concerné.e.s. L'entreprise s'engage à sensibiliser les acteurs.trices de la communication externe aux impacts d'une communication véhiculant des stéréotypes ;
- 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.

1.3 MOYENS

➤ **Actions de sensibilisation**

- Une action de professionnalisation des correspondant.e.s et des référent.e.s égalité professionnelle et des acteurs.trices du recrutement « S'engager pour l'égalité professionnelle » sera réalisée en 2018. Elle leur permettra notamment de communiquer positivement et activement vers les managers et les RH.
- Une semaine de l'égalité professionnelle sera organisée en mars 2018, autour de la journée internationale des droits des femmes. Elle sera déployée sur l'ensemble du territoire. Elle fera l'objet d'un pilotage national, et sera relayée sur les périmètres de DO et divisions par les correspondant.e.s et référent.e.s.

Un visa égalité professionnelle sera mis en place à cette occasion (sensibilisation aux stéréotypes, prévention et lutte contre le sexisme...), permettant de sensibiliser les salarié.e.s aux enjeux de ces thématiques. Une communication active sera réalisée afin de déployer ce visa.

Les ressources correspondantes seront allouées à cet événement.

Un bilan de cette action sera réalisé afin d'en retirer les points positifs et de définir le cas échéant les actions correctrices pour les années suivantes.

- L'entreprise conduira, au 2^{ème} semestre 2018, 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. Les résultats seront présentés à la Commission nationale de suivi.
- De plus, une communication semestrielle sera réalisée sur le sujet de l'égalité professionnelle, à destination de l'ensemble des salarié.e.s.

➤ **Moyens pour faire connaître l'accord**

Un plan global de communication de l'accord est piloté par la Direction de la diversité France (DRH – Direction des Services Partagés), avec l'aide de la Direction de la Diversité Groupe et la Direction de la Communication interne de l'entreprise.

Il comprend notamment les actions suivantes :

- une animatique, disponible sur anoo, reprenant les grands thèmes de l'accord ; afin de bien mettre en visibilité de tous cette communication, elle sera mise en avant sur les actus anoo et sur l'intranet Orange ;
- un kit de communication sera mis à la disposition des managers sous anoo managers, les managers utiliseront ce kit pour communiquer dans leur équipe ; un kit sera également à la disposition des salariés ;

- des présentations seront faites à l'équipe dirigeante de l'entreprise, aux comités de direction 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.

Un point régulier sur la déclinaison des mesures de l'accord sera effectué auprès de la filière RH, notamment à l'issue des réunions de la Commission nationale de suivi. Une communication sera faite régulièrement à cette même filière RH lors des Rendez-vous clients RH. Avec la communication semestrielle prévue, les DRH et RRH seront ainsi au fait des actualités sur l'égalité professionnelle et accompagneront les managers de leur périmètre dans la sensibilisation à l'égalité professionnelle et la déclinaison de l'accord.

Des actions de promotion et de sensibilisation sont également effectuées par les Correspondant.e.s Égalité professionnelle sur leur périmètre, vers les référent.e.s égalité professionnelle mais aussi vers les DRH et les managers.

La présentation de l'accord sera faite au Comité Groupe France et au Comité Groupe Européen.

➤ **Les acteurs de l'égalité professionnelle femmes hommes au sein d'Orange SA**

- La Direction de la Diversité France (DRH – DSP)

La Direction de la Diversité France, rattachée à la Direction des Services Partagés, est garante de la mise en œuvre des engagements du présent accord dans le cadre de la politique d'Orange.

Elle pilote le suivi des dispositions prises dans l'accord, et s'assure notamment de l'adéquation des moyens mis en œuvre par chaque Direction Orange et chaque Division pour atteindre collectivement les objectifs fixés et réussir la mise en œuvre concrète des engagements repris dans le présent texte.

Elle a une mission d'expertise sur l'égalité professionnelle femmes hommes.

Elle anime l'ensemble du réseau des correspondant.e.s égalité professionnelle femmes hommes des entités du périmètre de l'accord et, à ce titre, leur apporte la visibilité nationale nécessaire à la mise en œuvre des engagements de l'accord : communication, partage d'informations, mutualisation et animation des bonnes pratiques, plans d'actions nationaux déclinaison localement... Elle apporte son soutien aux initiatives locales prises par les correspondant.e.s égalité professionnelle des DO et Divisions.

- Les correspondant.e.s égalité professionnelle femmes hommes

Un.e correspondant.e égalité professionnelle est nommé.e au sein de chaque établissement principal. Acteur.trice essentiel.le de l'égalité professionnelle, il.elle est l'interlocuteur.trice connu.e des salarié.e.s, responsables et encadrant.e.s, responsables RH et partenaires sociaux de son périmètre.

Les correspondant.e.s égalité professionnelle sont garant.e.s de la mise en œuvre des dispositions de l'accord sur leur périmètre. Ils-elles sont les relais opérationnels de la Direction de la Diversité France, animent les référent.e.s des établissements secondaires et les DRH, et s'assurent de la bonne déclinaison des programmes opérationnels liés aux engagements de l'accord. Les DRH, en concertation avec la ligne managériale, veillent à ce qu'ils.elles disposent du temps nécessaire à l'exercice de cette mission.

Ils.elles sont également force de proposition en matière d'égalité professionnelle sur les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion et de la rémunération auprès des instances de décision de leur périmètre.

Ils.elles conduisent les analyses quantitatives et qualitatives nécessaires, notamment le Rapport de Situation Comparée, en tirent des axes et initiatives pour le plan d'actions local dont ils.elles assurent la mise en œuvre. Ils.elles animent le dialogue social local sur l'égalité professionnelle.

- Les référent.e.s égalité professionnelle

Chaque établissement secondaire dispose d'un.e référent.e égalité professionnelle. Il.elle constitue un relais local de l'égalité professionnelle ; à ce titre, il.elle contribue à la diffusion de la politique égalité professionnelle au sein de son unité/entité.

Le.la référent.e est chargé.e de déployer l'accord auprès du comité de direction et des managers, déploie les actions nationales au niveau local, définit les actions à mener au sein de son unité en tenant compte de ses spécificités propres, participe aux réunions d'animation et aux actions proposées par le.la correspondant.e de l'établissement principal. Les DRH, en concertation avec la ligne managériale, veillent à ce qu'ils.elles disposent du temps nécessaire à l'exercice de cette mission.

Chapitre 2 – Orange recrute : emploi et recrutement

2.1 CONSTAT

L'emploi

Le taux de féminisation d'Orange S.A. est relativement stable depuis 2014 et s'élève à 36,3% à fin 2016, avec des déséquilibres entre domaines métiers ; le taux de féminisation des domaines fonctions supports et clients atteignent respectivement 52,3% et 49,4% ; sur le domaine réseau en revanche, il reste faible – 15,5% en 2016 – même s'il progresse ; il en est de même sur le domaine SI qui reste relativement stable à un peu plus de 24%. (Tableaux en annexe 1).

Par ailleurs, le taux de féminisation des départs définitifs est en baisse constante ; il est passé de plus de 37% en 2014 à 31,7% à fin 2016.

Le recrutement

Le taux de féminisation des recrutements externes en CDI pour l'année 2016 s'élève à 28,3%, en progression de plus de 4 points entre 2014 et 2016. Dans tous les domaines métiers, en 2016, le pourcentage des femmes recrutées est supérieur au pourcentage de CV reçus.

Le taux de féminisation des recrutements externes en contrat à durée déterminée (CDD) est stable sur les 3 dernières années et s'élève à 52,75% (Tableaux en annexe 1).

Un effort notable a été réalisé sur le taux de féminisation des recrutements des alternants avec une progression de 6.4 points de 2014 à 2016 pour atteindre 46,8% fin 2016.

2.2 ENGAGEMENTS SUR LES TAUX DE FEMINISATION DES EFFECTIFS CDI ET DES RECRUTEMENTS

Sur la base des constats repris à l'article 2.1, et afin de faire évoluer la structure de l'emploi pour contribuer à un meilleur équilibre des genres dans tous les métiers et à tous les niveaux, l'entreprise s'engage à :

- faire progresser le taux de féminisation de l'effectif CDI afin d'atteindre 37,5% en 2020, celui-ci intégrant les évolutions prévisibles de la structure de l'emploi liées aux recrutements et aux départs ;
- atteindre en 2020, dernière année d'application de l'accord, un taux de féminisation des recrutements en CDI de 36%, le taux étant de 28.3% en 2016 soit une progression de 7.7 points d'ici la fin de l'accord, et plus de 2.5 points par année d'application de l'accord ;

- maintenir un taux de féminisation des recrutements en CDI supérieur au taux de féminisation des candidatures, quel que soit le domaine métier ;
- obtenir un taux de féminisation des alternants et stagiaires à hauteur de 50%, afin de préparer le vivier de nos futurs CDI ;
- atteindre en 2020 un taux de féminisation des recrutements en CDI issus des alternants et stagiaires de 40% ;
- atteindre en 2020 un taux de féminisation des recrutements en CDI issus des CDD à hauteur de 45% ;
- renforcer les actions en faveur de la féminisation des recrutements externes en CDI ;
- renforcer les actions en faveur de l'accès des femmes aux métiers techniques.

2.3 MOYENS

- Afin de suivre les engagements pris à l'article 2.2, Orange réalise un suivi trimestriel de tous les recrutements externes réalisés sur le périmètre de l'accord, suivi communiqué aux Organisations Syndicales signataires du présent accord ;
- Chaque Direction Orange ou Division nationale procède annuellement à l'identification des métiers sur lesquels des recrutements sont prévus et qui présentent un déséquilibre de genre. Ces métiers font l'objet d'actions spécifiques dans le cadre du plan d'actions annuel ;
- Afin de réduire les déséquilibres de genre dans les métiers du domaine réseaux, Orange continue à soutenir la mise en place des classes de techniciennes dans les DC et territoires ;
- Par ailleurs, en cas d'écart constaté, Orange propose, à compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, de recruter en priorité la candidate, tant en interne qu'en externe.¹

De plus, Orange poursuivra sur la durée de l'accord, les actions déjà engagées avec la Charte des offres d'emploi, la politique d'achat, les études menées, les actions de promotion vers le système scolaire et supérieur, et les actions favorisant la mixité des métiers.

¹ Orange S.A. applique ainsi "la clause d'ouverture" proposée par le Défenseur des droits, aux termes de laquelle, la mesure née 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.

BC
 CC
 JB
 EM P.V.

2.3.1 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. Pour cela, l'entreprise a conçu une charte permettant d'harmoniser les pratiques de rédaction d'offres d'emploi internes et externes.

L'entreprise prescrit 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.

Que ce soit en interne ou en externe, Orange S.A. s'attache à exprimer des prérequis prioritairement en termes de compétences. Orange S.A. s'assure, avec les différents interlocuteurs concernés, RH, managers, Agence recrutement, Orange Avenirs, de la pertinence des compétences exprimées et nécessaires au regard du poste proposé.

2.3.2 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.

2.3.3 Études

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.

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

2.3.4 Actions de promotion vers le système scolaire et supérieur

Pour atteindre l'objectif fixé au 2.2, Orange S.A. poursuit ses actions auprès du système scolaire (collèges, lycées, Universités, Grandes Écoles, Centre d'Information et d'Orientation...) et 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 ou égal aux taux de féminisation constatés en sortie des principales filières de formations commerciales, technologiques (réseaux et SI) et scientifiques ;
- identifier et mettre en œuvre des méthodes nouvelles permettant de détecter et d'attirer des candidates, par exemple, l'organisation d'événements dédiés pour leur donner envie de rejoindre Orange ;
- 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 ;
- 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 ; de plus, Orange communiquera activement auprès des collèges pour l'accueil de jeunes filles pour des stages dans les domaines techniques ;
- 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 et d'informer ces personnes des opportunités d'emploi.

2.3.5 Favoriser la mixité des métiers

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

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

- les nouveaux.elles Conseiller.ère.s Orange Avenirs sont 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 est 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, identifient 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.) sont réalisés afin d'inciter d'autres femmes à postuler ; leurs noms peuvent 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 sont généralisées.

Enfin, Orange S.A. réalise un suivi genré de la mobilité interne au niveau national sur le périmètre de l'accord. Ce suivi semestriel est présenté à la Commission nationale de suivi.

Chapitre 3 – Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation

3.1 CONSTAT

À fin 2016, le taux de féminisation des effectifs est de 36,3%, celui des CODIRS est de 32,8%. Le taux de féminisation du management progresse pour atteindre 34% à fin 2016, même si cette évolution n'est pas homogène dans toutes les divisions et leurs entités.

Le taux de féminisation du réseau des Leaders² a progressé de plus de 2 points au cours des deux dernières années pour s'établir à 27,3%.

Le taux de féminisation des non cadres est de 39,7%, celui des cadres de 32,7%.

Grâce aux actions en faveur de la promotion des femmes engagées dans les records précédents, le taux de féminisation des promotions est globalement supérieur au taux de féminisation de l'affectif en CDI. Un déséquilibre est constaté sur la bande Dbis où le taux de féminisation des promotions est inférieur au taux de féminisation de la bande source (Tableau en annexe 1).

En 2016, le nombre d'heures moyen de formation pour les femmes est de 36,3 heures contre 37,3 heures pour les hommes (Tableau en annexe 1), le taux de féminisation des personnes non formées depuis 3 ans évolue favorablement entre 2014 et 2016, passant ainsi de 33,8% à 31%, soit une baisse de près de 3 points.

3.2 ENGAGEMENTS

Sur la base de ces différents constats, Orange prend les engagements suivants :

- 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 ;
- atteindre en 2020 des taux de féminisation du COMEX, des CODIRS et des réseaux managers de 35% ;
- atteindre un taux de féminisation des promotions au 1^{er} niveau de cadre (Dbis) équivalent au taux de féminisation de la bande source (D) ;
- atteindre un taux de féminisation des promotions vers le niveau E équivalent au taux de féminisation de la bande source (Dbis) ;

² 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.

- poursuivre les actions spécifiques visant à progresser vers un équilibre des femmes et des hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités ;
- renforcer les actions facilitant l'accès des femmes aux formations longues et certifiantes ou diplômantes, notamment par le biais du CPF, et aux parcours de professionnalisation, leviers importants de mobilité interne choisie ;
- poursuivre les formations permettant d'évoluer vers les métiers techniques, SI et management et augmenter les parcours de développement de compétences en interne ;
- développer les actions en faveur de la formation à l'issue d'un congé parental, de maternité ou d'adoption.

Par ailleurs, les parties rappellent que la mise en œuvre de l'accord portant sur la reconnaissance des compétences et les qualifications doit être conforme aux politiques d'égalité professionnelle, de diversité et de non-discrimination du Groupe. Orange s'engage à être vigilant à cet égard, notamment sur l'impact que pourrait avoir l'application de cette nouvelle approche sur le taux de promotion des femmes.

3.3 MOYENS

3.3.1 La détection des potentiels et l'accompagnement dans la carrière professionnelle

L'entreprise confirme les moyens mis en place pour atteindre 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 personnel³ continuent à aborder en premier les situations des femmes du périmètre, si elles sont sous-représentées 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 Avenir.

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

³ Description revue de personnel – Les revues de personnel sont organisées chaque année, une à deux fois par an, selon les niveaux GCNT, 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.

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 annuels en faveur de l'égalité professionnelle comprennent systématiquement des initiatives relatives aux carrières des femmes non cadres, comme, par exemple, la mise en place de parcours au féminin.

3.3.2 Favoriser l'évolution professionnelle des femmes

3.3.2.1 Dispositions générales

L'accord portant sur la reconnaissance des compétences et les qualifications signé le 20 février 2017 propose aux salarié.e.s d'Orange SA un cadre renouvelé de reconnaissance des évolutions professionnelles.

Pour rappel, ce nouveau modèle comporte trois situations de promotion :

- Le.la salarié.e atteint le niveau de référence dans la mise en œuvre des compétences attendues sur son métier ;
- Le.la salarié.e élargit ses activités ou son domaine d'action sur le contenu enrichi de son métier (e cas échéant), avec les compétences associées mises en œuvre (changement de qualification avec changement de bande) ;
- Le.la salarié.e met en œuvre de nouvelles compétences sur un nouveau métier, avec des responsabilités plus importantes que sur son poste précédent.

La mise en œuvre du nouveau modèle de reconnaissance repose sur la définition, par les filières métier, des contenus, et le cas échéant contenus enrichis, des métiers, des compétences attendues, des modalités d'évolution d'un niveau à un autre. Ces travaux seront menés en 2017 et 2018. Durant cette phase transitoire, l'entreprise s'engage à réaliser un suivi généré des promotions, en distinguant :

- d'une part, les promotions mises en œuvre selon le modèle existant pour les métiers non encore définis selon les critères de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications ;
- d'autre part, les promotions mises en œuvre selon le nouveau modèle pour les métiers définis dans les critères de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications.

Ce double suivi sera maintenu jusqu'à la fin du déploiement de cet accord à tous les métiers. Il sera inclus dans les documents communiqués aux organisations syndicales présentes à la commission nationale de suivi du présent accord.

A l'issue du déploiement de l'accord reconnaissance des compétences, le suivi généré des promotions sera fondé sur le nouveau modèle.

JB. CC
EM P.V.

Afin de contribuer à l'objectif d'un réel équilibre des deux genres par bande, par métier, et par niveau de compétence et de qualification (de base, opérationnel, avancé, de référence), l'entreprise s'engage à définir, chaque année, des budgets et des mesures spécifiques dont le niveau et les modalités sont examinés lors de la négociation salariale annuelle.

Dans la logique de faire évoluer la structure de l'emploi dans sa globalité, ce dispositif s'adresse autant aux femmes non cadres que cadres.

3.3.2 Favoriser l'accès des femmes aux niveaux cadres et cadres supérieurs

Afin de tendre vers un meilleur équilibre des femmes et des hommes dans les catégories non cadres et cadres, une attention particulière est portée à l'accès des femmes au niveau cadre. Le processus de promotion étant local, chaque établissement principal, à partir de l'analyse des indicateurs de promotion disponibles, met en place, autant que nécessaire, les actions spécifiques visant à favoriser l'accès des femmes au niveau cadre ; le bilan de ces actions sera présenté en Commissions nationale et locale de suivi de l'accord.

Il est rappelé que la promotion, fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications, n'est pas soumise à une obligation de mobilité géographique, y compris pour les accès E et F.

Il est également rappelé que les taux de féminisation des passages F vers G sont, par exception, appréciés globalement au niveau national.

3.3.3 Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Soucieux de l'équité des parcours professionnels, Orange S.A. maintient les moyens permettant d'accéder à la formation en préservant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

- 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), 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.

- formation et temps partiel

Les personnes à temps partiel bénéficient des formations nécessaires au développement de leurs compétences. Autant que faire se peut, les formations se tiennent dans les périodes de présence prévues dans le cadre du temps partiel.

- 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 ce 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.

- parcours de professionnalisation⁴ Futur'O et conciliation des temps de vie

L'entreprise favorise l'engagement des femmes sur des parcours de professionnalisation Futur'O leur permettant d'accéder à des métiers d'avenir, souvent de niveau de responsabilités et de qualification supérieures. Les Orange Avenirs assurent la communication et la promotion auprès des salarié.e.s et des managers.

Des mesures spécifiques peuvent être définies avec la ligne managériale et le responsable de parcours pour s'assurer que les parcours de professionnalisation Futur'O sont compatibles avec les contraintes personnelles (exemple : séquençement des parcours).

Pour les personnes entrant dans ces dispositifs de formation, un soutien particulier peut être apporté, durant le temps de la formation en s'appuyant sur les dispositifs existants pour le remboursement des frais de garde. Des solutions d'organisation du travail sont envisagées si elles permettent de faciliter l'accès et la réussite à des dispositifs de formation.

Enfin, Orange suit la répartition genrée des CPF mobilisés dans le cadre de projets partagés et du nombre de parcours de professionnalisation Futur'O suivis par les femmes.

⁴ Un parcours de professionnalisation Futur'O soutient la mise en œuvre d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et concusant la plupart du temps 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 certifiacal, d'un titre ou d'un diplôme. Avant son entrée dans le parcours, le-la salarié-e reçoit un courrier de son responsable R-H l'informant des conditions de sa mise en œuvre et les modalités de validations des acquis.

Chapitre 4 – Orange reconnaît la contribution de chacun.e : politique de rémunération et égalité professionnelle

4.1 CONSTAT

La politique d'égalité salariale engagée depuis 2007 s'est poursuivie sur la période de l'accord Égalité professionnelle 2014-2017 à travers des moyens spécifiques, résultant des accords salariaux annuels.

Ces moyens visaient deux objectifs, dans la continuité des accords précédents :

- d'une part, s'attacher à corriger des écarts salariaux entre femmes et hommes à situations comparables d'emploi ;
- d'autre part, favoriser l'évolution professionnelle des femmes au sein des différents niveaux de responsabilité par des budgets supplémentaires de promotion.

L'écart de rémunération femmes-hommes, intégrant l'effet du déséquilibre de la structure de l'emploi par genre, a poursuivi sa réduction progressive pour s'établir à 7,9% en 2016 (9,7% en 2013) (rémunération moyenne brute mensuelle 2016 : femmes 3 771 €, hommes 4 093 €).

A l'appui des mesures spécifiques déployées depuis 2007, la rémunération moyenne des femmes et hommes à situation comparable d'emploi ne présente pas, à ce jour, de différence significative sur le plan statistique.

Les budgets spécifiques de correction des écarts salariaux femmes hommes définis dans les accords salariaux ont contribué à traiter, en moyenne, la situation de près de 700 femmes pour chacune des années 2014 à 2016.

Les bilans annuels d'application des mesures salariales et l'observation statistique des différentes composantes de la rémunération individuelle ne mettent pas en relief de pratiques différenciées entre femmes et hommes en matière de reconnaissance financière. Il n'y a en effet pas de différence notable concernant les salaires à l'embauche sur un même métier, les primes exceptionnelles moyennes des salarié.e.s non cadres, les parts variables managériales des cadres de même niveau d'emploi.

Toutefois, au-delà des constats statistiques, des situations individuelles d'écarts de salaire entre femmes et hommes peuvent persister dans les différentes entités de l'entreprise, en particulier concernant les femmes des tranches d'âge supérieures à 45 ans.

Par ailleurs, les parts variables moyennes de certains métiers de la vente font apparaître un écart persistant entre les femmes et les hommes.

Les dispositions particulières mises en place depuis les accords 2007-2010, 2011-2014 et 2014 – 2017 permettent que les périodes d'éloignement de l'entreprise liées à la parentalité soient sans conséquence sur l'évolution de la rémunération fixe et variable.

4.2 ENGAGEMENTS

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

Ainsi, à partir des constats et de l'expérience des accords précédents, Orange S.A. s'engage à poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la prévention des écarts de rémunération femmes-hommes en s'appuyant sur les éléments suivants :

- veiller de façon spécifique sur certaines situations ou thématiques, via des études ciblées telles que les salarié.e.s en début de carrière, les salarié.e.s « seniors », la part variable commerciale, la mise en œuvre des mesures salariales de reconnaissance des compétences et qualifications ;
- reconduire les dispositions visant à prévenir toute conséquence, sur l'évolution de la rémunération, des absences liées à l'exercice de la parentalité ;
- progresser vers un équilibre des femmes et des hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités et poursuivre ainsi la réduction de l'écart salarial inhérent à la structure de l'emploi via la promotion.

4.3 MOYENS

4.3.1 Analyses comparées des rémunérations des femmes et des hommes

Les parties décident de poursuivre, sur la période de l'accord, l'analyse comparée des composantes de la rémunération individuelle et de la mise en œuvre des mesures salariales au moyen de restitutions portant sur des données collectives genrées. Cette analyse est réalisée tant au niveau national (Orange SA) qu'au niveau de chaque établissement principal.

- Au niveau national

L'analyse au niveau national est partagée chaque année entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la Négociation Annuelle Obligatoire. Elle permet de veiller à l'absence d'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes pour des situations comparables d'emploi. Afin de corriger les écarts existants entre la rémunération des femmes et celle des hommes pour des situations comparables d'emploi, l'entreprise s'engage à définir, chaque année, des budgets et des mesures spécifiques dont le niveau et les modalités sont examinés lors de la négociation salariale annuelle.

- Au niveau de chaque établissement principal, le pilotage vise à :
 - identifier les écarts non justifiés entre la rémunération des femmes et celle des hommes pour des situations comparables d'emploi ;

- vérifier que les décisions salariales ne présentent pas de disparités liées au genre ;
- mettre en place les actions permettant de corriger les différences de rémunération ou d'évolution salariale non expliquées par des raisons professionnelles.

Ce pilotage s'appuie sur les analyses suivantes :

- les indicateurs légaux et conventionnels de l'égalité professionnelle ;
- les données salariales générées utilisées en négociation salariale (analyse niveau national) ;
- les bilans de mise en œuvre de l'accord salarial (bilan national et bilan établissement principal). Ces bilans comportent notamment une restitution générée présentant le cumul des mesures individuelles managériales mises en œuvre à travers les accords salariaux, la proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié de mesures managériales, les niveaux moyens d'augmentation ainsi que leur distribution.

Afin de disposer d'une base comparative suffisamment pertinente et préserver la confidentialité des situations individuelles, les informations sont restituées avec un minimum de 7 personnes par bande CCNT et genre.

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

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.

4.3.2 Prévention et correction des écarts salariaux

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.

Les mesures spécifiques d'égalité salariale constituent des budgets supplémentaires strictement dédiés à cet objet, et sont mises en œuvre 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 hors congés liés à la parentalité (par exemple disponibilités pour convenances personnelles, essaimage...).

Si aucun de ces éléments ne permet d'expliquer un écart salarial femmes-hommes, une mesure d'égalité salariale est décidée dans le cadre de l'enveloppe prévue à cet effet.

Les besoins d'actions correctrices pouvant être différents d'une unité opérationnelle à l'autre, l'utilisation des budgets d'égalité salariale est pilotée par la fonction Ressources Humaines au niveau Direction (Directions Orange) ou Division afin de s'assurer qu'elle répond aux objectifs visés.

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.

Tout.e salarié.e qui estime que sa situation relève de la mise en œuvre des mesures d'égalité salariale, ou estime faire l'objet d'une décision injustifiée, peut solliciter un entretien avec son/sa responsable RH, ou formuler un recours auprès de sa hiérarchie. Le/la salarié.e peut se faire accompagner, dans l'une ou l'autre démarche, d'un.e délégué.e du personnel ou de tout.e autre salarié.e de l'entreprise. Le/la salarié.e est informé.e de la décision prise.

Afin d'éclairer une situation individuelle, le/la responsable RH ou le/la manager, selon le cas, donne à consulter tout élément d'information pertinent quant au positionnement salarial, comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles. La fonction RH garantit l'application de ce principe.

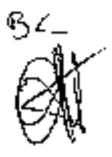
4.3.3 Limitation de l'impact potentiel des choix des salarié.e.s sur leur retraite future

4.3.3.1 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 proche aidant (ex 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. Afin d'éclairer les choix impactant le montant de la retraite, une information générale en l'état de la législation sera disponible sur anoo, et sera illustrée par des exemples concrets.

4.3.3.2 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. s'engage, selon les modalités précisées ci-après, à :

JB CC EMP.V


- prendre en charge le versement de cotisations, salariales et patronales, auprès des régimes de retraite complémentaire ;
- financer le rachat de trimestres pour le calcul de la retraite de base.

1- Prise en charge du versement de cotisations auprès des régimes de retraite complémentaire

Orange SA 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 / disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- congé de présence parentale,
- congé de solidarité familiale,
- congé de proche aidant (ex 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 familiale 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.e fonctionnaire à la cessation du congé.

2- Financement du rachat de trimestres au titre de la parentalité

L'entreprise s'engage à financer le rachat de 4 trimestres pour les salarié.e.s dont le montant de la retraite est inférieur à 1 200 euros bruts mensuels et qui ont connu des périodes de congés ou de temps partiels au cours de leur carrière professionnelle.

Ces périodes doivent avoir eu pour conséquence de réduire de plus de 4 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de la retraite de base, par rapport à une activité effectuée à temps plein.

Cette possibilité de rachat est prévue dans l'accord intergénérationnel du 23 décembre 2015 pour les bénéficiaires d'un « temps partiel sénior ». A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, cette disposition est ouverte à l'ensemble des salarié.e.s qui en font la demande.

Les périodes de congés ou de temps partiel pris en compte pour l'application de cette disposition sont les suivantes :

- congé parental d'éducation / disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- congé de présence parentale,
- congé de solidarité familiale,
- congé de proche aidant (ex congé de soutien familial),
- congé d'adoption,
- temps partiel de droit pour naissance ou adoption, ou temps partiel dans la limite du 6ème anniversaire de l'enfant.

Lorsque cela est possible, les salarié.e.s rachètent 4 trimestres correspondant à leurs années d'études supérieures pour les fonctionnaires ou salarié.e.s de droit privé, ou à leurs années incomplètes pour les salarié.e.s de droit privé. L'accompagnement prend la forme d'un remboursement sous forme d'une indemnité compensatrice qui, notée de CGS et de CRDS, correspond à l'intégralité du coût total du versement effectivement réalisé.

Dans le cas où cette procédure n'est pas possible (absence de possibilité de rachat), l'entreprise verse directement au.à la salarié.e une indemnité compensatrice, calculée dans les mêmes conditions que si un rachat avait été possible. Il.elle peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Dans le cas des fonctionnaires poly-pensionné.e.s qui rachètent des trimestres auprès du régime général de la sécurité sociale, ce rachat est réalisé, s'ils.elles le souhaitent, dans l'option dite du « taux seul » du régime général de la sécurité sociale (au titre de l'atténuation du coefficient de minoration mentionné à l'article R.351-27, sans que le versement soit pris en compte dans la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L.351-1). L'indemnité compensatrice est, en tout état de cause, calculée comme si le rachat avait été effectué dans l'option dite « taux et durée » du régime général de la sécurité sociale. La différence permet alors, au.à la salarié.e, d'user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

4.3.4 Évolution de la rémunération et parentalité

Les dispositions des accords antérieurs (notamment 2007-2010, 2011-2014 et 2014-2017) 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.

JB CC
EM P.V

4.3.4.1 Congés de maternité, de paternité ou d'adoption

- 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.

- parts variables

- Avant le congé de maternité

En ce qui concerne les salariées des Agences Distribution pour lesquelles le médecin du travail aurait demandé un aménagement du poste de travail, 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 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 de congé 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 2.

- Retour du congé de paternité

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

Les modalités de calcul pour les différents plans de part variable sont décrites en annexe 2.

JB
CC
EM P.V



o **Absences liées à la parentalité**

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 2.

4.3.4.2 Congé parental d'éducation, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, congés de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant (ex- congé de soutien familial)

Au retour d'un congé parental d'éducation, ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, d'un congé de présence parentale, de solidarité familiale ou de proche aidant, le Salaire Global de Base est augmenté du cumul des mesures collectives et des budgets moyens de mesures individuelles qui ont été appliquées dans l'entreprise pendant le congé.

Les mesures ainsi 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.

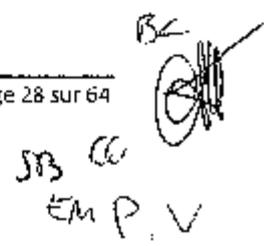
Par dérogation à l'article L.1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation prévue aux articles L.1225-47 et suivants du code du travail est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

4.3.5 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 2.

BK
SB CC
EM P.V



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

5.1 CONSTAT

7,2% des effectifs en CDI (hors dispositif temps Partiel Sénior - TPS) travaillent à temps partiel dont 83% de femmes.

Le taux de féminisation des salarié-e-s en télétravail régulier, après une période de stabilité, progresse de plus d'un point entre 2015 et 2016, à 48,5% (Tableau en annexe 1), supérieur au taux de féminisation de l'entreprise.

5.2 ENGAGEMENTS

5.2.1 Sur l'organisation du travail

- Les parties rappellent que, conformément aux accords existants, les modalités telles que le temps convenu, le temps partiel annualisé, et le télétravail sont des formes d'organisation du travail possibles et constituent des leviers favorisant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Orange S.A. réaffirme que ces modes d'organisation du travail sont conciliables avec une évolution de carrière et l'exercice d'un métier au même titre que pour les autres salariés, y compris pour les cadres. Les parties rappellent également que ces différents modes d'organisation du travail sont ouverts à tous.toutes es salarié.e.s conformément aux accords en vigueur.
- L'entreprise s'engage à poursuivre sa communication auprès des salarié.e.s sur les différents aménagements du temps de travail possibles dans leur contexte professionnel.

5.2.2 Sur l'équilibre vie privée vie professionnelle

5.2.2.1 Qualité de vie au travail et conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

La qualité de vie au travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des composantes clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce but, l'entreprise réaffirme son engagement dans ce domaine, notamment au travers de la Charte pour l'équilibre des temps de vie existante. Les 15 engagements de cette Charte rappellent les engagements pris dans le cadre de l'accord sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle signé le 5 mars 2010. La charte figure en annexe 3 du présent accord.

5.2.2.2 Le don de jours

Afin de mieux accompagner ses salarié.e.s dans la prise en charge de leurs proches, l'entreprise reprend dans cet accord les dispositions relatives au don de jours de congés aux salarié.e.s dont l'enfant ou le/la conjoint.e est gravement malade, handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité prévues dans la décision N°15 du 20 novembre 2014 et la décision du 5 décembre 2016.

Par cet accord, les parties signataires souhaitent aller au-delà des dispositions en vigueur à la date de signature et mettent en place les dispositions suivantes :

- extension de ce dispositif à tout proche gravement malade, handicapé, victime d'un accident d'une particulière gravité, ou en perte d'autonomie ;
- suppression du critère d'âge limite pour un enfant ; le parent pourra désormais en bénéficier quel que soit l'âge de l'enfant ;
- communication régulière sur le dispositif auprès de l'ensemble des salarié.e.s, au moins deux fois dans l'année ;
- réalisation d'un bilan annuel à partir de 2018, présenté à la commission nationale de suivi du présent accord.

5.2.2.3 La mise en place d'une plateforme

L'entreprise s'engage également à mettre en place une plateforme visant à aider les salariés dans les démarches administratives à effectuer et la recherche d'organismes d'aide, dans toutes les régions. Les assistant.es sociaux.ales peuvent également être consulté.e.s pour l'accomplissement de ces démarches.

5.2.2.4 Études d'opportunités pour l'aide à la garde d'enfants

Orange s'engage, pour les déménagements importants à venir, créant une concentration de salariés sur un même lieu, impactant notamment des métiers de la relation clients (horaires tardifs), à intégrer, dans le projet immobilier, une étude d'opportunité sur l'éventuel besoin d'une crèche.

5.3 MOYENS

5.3.1 Sur l'organisation du travail

Pour répondre aux engagements pris à l'article 5.2.1, l'entreprise prend en compte la dimension égalité professionnelle 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 s'assurer de la féminisation des postes à portée managériale.

L'entreprise s'attachera à examiner plusieurs métiers dans lesquels la représentation des genres est déséquilibrée, par exemple les métiers RH ou les métiers techniques. Sur ces métiers, l'organisation et les conditions de travail seront analysées, avec les Directions métiers concernées, afin d'identifier les freins et leviers à une plus grande mixité et/ou égalité professionnelle, et mettre en œuvre les actions en conséquence, notamment sur l'attractivité des métiers concernés pour le genre sous-représenté.

Aménagement du temps de travail

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 est organisé, lorsque le.la salarié.e le demande. Une décision de refus est systématiquement notifiée et motivée par écrit.

Lorsqu'une personne à temps partiel souhaite reprendre une activité à temps plein, son régime de travail est, si possible, 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.

5.3.2 Sur l'équilibre vie-privée vie professionnelle

L'entreprise réaffirme sa volonté de permettre à ses salarié.e.s de concilier leur équilibre vie privée – vie professionnelle en renforçant notamment les moyens sur la parentalité et en affichant son souhait d'accompagner ceux dont les proches sont gravement malades, handicapés ou victimes d'un grave accident.

5.3.2.1 La parentalité

Le guide sur la parentalité sera mis à jour et diffusé sur anoo et dans toutes les Directions Orange / Divisions nationales d'ici fin 2018.

- **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, les formations et les habilitations 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.

- **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, lorsqu'elles sont enceintes, après l'accouchement, ou pendant l'allaitement sont rappelées en annexe 4.

Lorsque les modalités de transport d'une salariée enceinte peuvent générer une fatigue importante, sur avis du médecin, 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.

- **Les absences pour actes médicaux nécessaires à la Procréation Médicalement Assistée**

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale pour la procréation médicalement assistée.

Le/la conjoint.e du/de la salarié.e peut également bénéficier de cette autorisation d'absence, dans la limite de 3 absences.

- **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.

Le conjointe de la mère bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux prénatals obligatoires.

Il est rappelé qu'afin de tenir compte du développement des hospitalisations en ambulatoire, l'ASA « hospitalisation d'un parent proche » est possible pour les actes chirurgicaux 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 fractionnables en demi-journées ou en heures si le salarié 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.

Un récapitulatif de ces dispositions figure en annexe 5.

5.3.2.2 Le don de jours

Les modalités du dispositif sont précisées en annexe 6. Les parties s'accordent pour considérer que le présent accord et son annexe 6 se substituent de plein droit aux deux décisions unilatérales du 20 novembre 2014 et du 5 décembre 2016 précitées.

JB . CC
EM P. V



Chapitre 6 – Santé, prévention et lutte contre les violences

6.1 ENGAGEMENTS

L'entreprise s'engage à :

- poursuivre l'analyse genrée des rapports et bilans présentés aux instances plus spécifiquement chargées de veiller à la santé, à l'hygiène et à la sécurité des personnels ;
- prévenir et lutter contre toute forme de sexisme et contre le harcèlement sexuel et à ce titre à mener une campagne de sensibilisation, prévue au chapitre 1 du présent accord ;
- poursuivre les actions répondant aux situations de violence au sein du couple.

6.2 MOYENS

6.2.1 Facteurs de risque au travail

Afin de mieux évaluer les facteurs de risque 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.

Les parties rappellent également le rôle du CHSCT dans la prévention des facteurs de risque au travail, au travers notamment du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

6.2.2 Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral constituent des délits passibles de sanctions pénales et entraînent des sanctions disciplinaires. Ces dispositions sont décrites dans les règlements intérieurs. 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.

6.2.3 Prévention du sexisme en entreprise

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 20 précise que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Ces agissements sexistes constituent des manquements professionnels et entraînent des sanctions disciplinaires.

Comme évoqué au chapitre 1.3, la semaine de l'égalité professionnelle sera l'occasion de diffuser un visa égalité professionnelle à destination de l'ensemble des salariés ; ce visa comprendra notamment des éléments de prévention et de lutte contre le sexisme.

Il 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.

Les parties rappellent que le respect de chacune et de chacun est un des fondements de rapports professionnels de qualité. Elles ne peuvent en particulier admettre une quelconque atteinte aux principes d'égalité entre femmes et hommes.

Enfin, dans leur relation avec des clients, les salarié.e.s ont droit au respect. En cas de manquement avéré, le la salarié.e bénéficiera du soutien d'Orange, en particulier dans le cadre des poursuites qu'il.elle déciderait d'engager.

6.2.4 Prévention des violences physiques en entreprise

Il est rappelé que toute forme de violence physique est proscrite au sein d'Orange S.A. De tels comportements sont passibles de sanctions disciplinaires.

6.2.5 Action dans le cadre des violences au sein du couple

À l'interface de la vie professionnelle et de la vie privée, l'assistant.e social.e accompagne les salarié.e.s et/ou les oriente en toute confidentialité dans le respect du secret professionnel.

Dans le cadre des violences au sein du couple, le salarié peut solliciter le service social du travail. Celui-ci apporte écoute, information, soutien et orientation. L'assistant.e social.e du travail peut en effet accompagner les salarié.e.s dans les démarches extérieures ou vers les structures spécialisées (procédure judiciaire, consultations médicales/service d'urgence médico judiciaire, associations pour les victimes de violences au sein du couple, CDIF..).

Il.elle travaille également avec les partenaires internes (RH, manager, service de santé au travail...) et peut contribuer par son expertise sociale à la prise en charge des conséquences sur la vie professionnelle des salarié.e.s (mobilité, berceau d'urgence...).

Un dispositif spécifique de relogement d'urgence, sous réserve d'un dépôt de plainte, existe dans le cadre de l'Action logement. Il est mis en œuvre par des assistant.e.s sociaux.ales.

6.2.6 Les acteurs de la santé au travail dans l'entreprise

Les différents acteurs de la santé au travail dans l'entreprise sont :

- les médecins du travail

Les médecins du travail assurent un rôle de conseil de l'employeur (en particulier DRII, managers...), des salarié.e.s et des représentant.e.s du personnel dans le champ de la santé et de la sécurité au travail. Médecins spécialistes, leurs missions de prévention sont définies par le code du travail : « éviter toute altération de la santé des salarié.e.s du fait de leur travail ». Leurs actions s'articulent autour des axes suivants : suivi individuel des salarié.e.s, actions on milieu de travail et études épidémiologiques, accompagnement de l'entreprise dans le cadre des réorganisations. Ils conduisent les actions leur permettant de préserver la santé physique et mentale des salarié.e.s, de contribuer au maintien dans l'emploi, à la traçabilité des expositions professionnelles, à l'amélioration des conditions de travail... Membres de droit des CHSCT, ils y apportent leur expertise médicale sur les différents sujets à l'ordre du jour.

Ils exercent dans le cadre du Code de déontologie médicale dont les piliers sont le respect du secret médical et leur devoir d'indépendance.

Les infirmières en santé au travail réalisent les missions et tâches qui leur ont été confiées par les médecins. Ils coordonnent leurs actions avec celles des préventeurs.trices notamment.

- les assistant.e.s sociaux.ales

L'assistant.e sociale est un.e spécialiste diplômé.e d'Etat, tenu.e au secret professionnel (a L411-3 du Code de l'Action Sociale et A226-13 et 14 du Code Pénal). Il.elle exerce son activité dans le respect des règles de déontologie et d'éthique inhérentes à la profession. L'assistant.e sociale du travail écoute, informe, oriente et aide les salarié.e.s dans la recherche de solutions d'ordre social ou professionnel.

Il.elle peut notamment intervenir en soutien pour des questions de santé, handicap, problèmes financiers, famille, logement...

L'assistant.e sociale peut orienter les salarié.e.s vers des interlocuteurs internes ou externes qui sont à même de leur apporter des réponses appropriées.

Il.elle travaille, notamment et en fonction des sujets à traiter, avec les partenaires internes Orange (RH, médecins du travail...) ainsi que des professionnels extérieurs (services sociaux de secteurs, mairies, médecins, CAF, CPAM...).

- les préventeurs.trices

Les préventeurs.trices assurent le conseil et l'expertise auprès des managers et des salariés de l'entreprise sur les questions suivantes :

- l'évaluation et la prévention des risques professionnels
- l'amélioration des conditions de travail sur le plan individuel ou collectif
- l'adaptation des équipements de travail
- la santé au travail.

Manager transverse, il.elle conseille, assiste et sensibilise les managers dans la maîtrise, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Il est membre de droit du CHSCT.

Chapitre 7 – Egalité professionnelle et instances représentatives du personnel

7.1 MIXITÉ DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties conviennent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les Instances Représentatives du Personnel, en respectant notamment la proportionnalité des listes de candidatures aux élections professionnelles.

7.2 ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE VIS-A-VIS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

L'entreprise réaffirme que la participation aux Instances Représentatives du Personnel contribue au parcours professionnel du/de la salarié.e et/ou du/de la mandaté.e. L'entreprise reconnaît le développement des compétences de ces salarié.e.s à ce titre.

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 (cf chapitre 3).

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.

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.


JB
EM
P.V

Chapitre 8 – Modalités de suivi de l'accord

8.1 CONSTAT

Les accords égalité professionnelle précédents ont renforcé le dialogue social aux niveaux national et local sur cette thématique et ont permis notamment d'établir des plans d'actions locaux.

Les parties s'accordent sur la volonté de renforcer l'efficacité du suivi de l'accord et sur la mise en œuvre d'une meilleure articulation entre pilotage national et local.

8.2 ENGAGEMENTS

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

L'entreprise s'engage ainsi à disposer de deux instances de suivi de l'accord :

- la commission nationale de suivi de mise en œuvre de l'accord ;
- la commission locale de suivi de mise en œuvre de l'accord.

8.3 MOYENS

8.3.1 Commission nationale de suivi de mise en œuvre de l'accord

La commission nationale de suivi examine l'avancement des plans d'actions locaux et initiatives nationales, les résultats des études réalisées, et les indicateurs quantitatifs.

La Commission nationale de suivi de mise en œuvre de l'accord est composée des représentant.e.s des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.

Elle se réunit deux 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 et des plans d'actions de l'année N-1, et un état d'avancement à fin du premier semestre de l'année en cours. Elle se tient au plus tard à la fin du mois d'octobre.

Le calendrier annuel du dialogue social au niveau national figure en annexe 7.

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

Au cours du 1er semestre 2020, une réunion spécifique de la Commission de suivi sera consacrée au bilan d'application du présent accord sur les années 2018 et 2019, dans une perspective de la négociation triennale.

8.3.2 Commission locale de suivi de mise en œuvre de l'accord

Une Commission locale de suivi de l'accord est instituée dans chaque établissement principal afin de mettre en œuvre localement les engagements et les dispositions du présent accord au plus près des salarié.e.s.

Tous les ans, la Commission locale communique le bilan de la mise en œuvre de l'accord à la Commission nationale de suivi. Elle propose également des orientations du plan d'actions local en faveur de l'égalité professionnelle et en assure le suivi.

Pour ce faire, elle dispose des indicateurs du Rapport de situation comparée, tant au niveau de l'établissement principal que des établissements secondaires.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord. Elle est complétée d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement principal et non signataire du présent accord.

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

Cette commission pour l'Égalité professionnelle se réunit deux fois par an, avec une réunion par semestre :

- la première réunion permet de définir le plan d'actions annuel et les orientations pour l'année à venir. Cette réunion se tient au plus tard à la fin décembre de chaque année ;
- la seconde réunion permet d'analyser les indicateurs de l'année N-1, de faire un point d'avancement du plan d'actions annuel, et des actions correctrices le cas échéant. Cette réunion se tient au plus tard à la fin juin de chaque année. Le calendrier annuel du dialogue social au niveau local figure en annexe 7.

Dans chaque établissement principal, le.la Correspondant.e Égalité professionnelle prépare et propose à la commission locale de suivi 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 associé.e.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 des établissements secondaires.

Chapitre 9 – Clauses légales

9.1 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-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 d'Ile de France (Unité territoriale de Paris).

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Conformément à l'article L2242-12 du Code du Travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2018. L'accord cessera de produire définitivement et automatiquement ses effets à la date du 31 décembre 2020.

9.2 MODALITÉS DE RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, et faire l'objet d'un avenant, dans les conditions fixées aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision devra être formulée par tout moyen écrit 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 et habilitées, au terme de l'article L.2261-7-1 du Code du travail précité, à engager cette procédure de révision.

Fait à Paris, le 29 janvier 2018

Pour Orange S.A.,

Monsieur Jérôme Barré
Directeur Exécutif Ressources Humaines

Les organisations syndicales,

pour la CFDT-F3C

Elisa Mistral



pour la CFE-CGC Orange

HARAY Anouik



Pour la CGT-FAPT

Cécilie CARVALHO



pour FO-COM

Béatrice Clieg



pour SUD-PTT



- Les réserves pour la CFE-CGC Orange =
- le budget égalité professionnelle doit être égal à l'accès précédente augmenté du montant de l'inflation constaté
 - la formation proches aidants expérimentée sur le DO sud doit être étendue à l'ensemble du groupe
 - les indicateurs de suivi de l'accord en annexe 8 "les informations de rémunération sont restituées par un minimum de 7 personnes par niveau et par genre" ne sont pas acceptables
 - les correspondants locaux en DO et Divisions devront disposer d'un temps d'activité mensuel dédié à l'égalité professionnelle



ANNEXES

ANNEXE 1 : TABLEAUX DE REFERENCE

1) Répartition des CDI actifs

EFFECTIF CDI ACTIF au 31/12/2018

Tranche	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2013	Taux de féminisation 2014	Taux de féminisation 2015	Taux de féminisation 2016	Taux de masculinisation 2016	Taux de fem Objectif fin accord 2014
B	35	76	111	26,7%	30,16%	31,68%	31,53%	68,47%	-
C	5 881	5 804	15 740	42,09%	39,98%	38,57%	37,35%	62,65%	-
D	11 615	16 637	28 252	36,67%	40,07%	40,62%	41,11%	58,89%	40,7%
DB	5 178	10 112	15 290	31,65%	32,14%	32,89%	33,87%	66,13%	33,6%
E	6 051	12 717	19 768	32,09%	32,20%	32,10%	32,14%	67,78%	33,1%
F	2 400	5 188	7 685	31,64%	31,80%	32,00%	32,60%	67,40%	32,5%
G	184	589	773	22,46%	22,71%	22,30%	23,80%	76,20%	23,5%

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

EFFECTIF CDI ACTIF - Répartition par domaine métier et par bande CCNT au 31/12/2016		Sexe	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2014	Taux de féminisation 2015	Taux de féminisation 2016	Taux de masculinisation 2016
Clients	B		3	6	9	50,00%	46,67%	33,33%	66,67%
	C		4 467	3 418	7 885	60,05%	58,41%	58,67%	43,35%
	D		8 127	5 776	13 903	57,24%	57,86%	58,48%	41,54%
	DB		2 665	3 537	6 202	41,08%	41,84%	43,18%	56,85%
	E		2 104	3 915	6 019	34,55%	34,60%	34,96%	65,04%
	F		887	1 873	2 760	31,25%	31,62%	32,14%	67,86%
	G		67	241	308	21,43%	20,68%	21,75%	78,25%
Contenus et Multimédias	C		0	1	1	25,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	D		7	17	24	37,21%	33,33%	29,17%	70,83%
	DB		29	53	82	35,35%	38,30%	35,97%	64,03%
	E		74	93	167	44,78%	45,18%	44,31%	55,69%
	F		20	42	68	38,67%	35,71%	38,24%	61,76%
	G		2	3	5	40,00%	40,00%	40,00%	60,00%
	Fonctions support	B		28	36	64	41,43%	41,57%	43,75%
C			525	739	1 264	41,52%	43,04%	41,53%	58,47%
D			1 321	824	2 145	62,08%	62,21%	61,56%	38,44%
DB			1 445	1 132	2 577	52,98%	54,70%	56,07%	43,93%
E			1 798	1 645	3 443	52,02%	52,31%	52,22%	47,78%
F			1 023	1 132	2 155	46,49%	46,32%	47,47%	52,53%
G			61	166	247	32,40%	32,53%	32,79%	67,21%
Innovation	C		1	5	6	50,00%	28,57%	16,67%	83,33%
	D		13	7	20	53,57%	69,28%	65,00%	35,00%
	DB		46	152	198	25,08%	24,77%	22,23%	77,77%
	E		370	1 109	1 479	24,25%	24,58%	25,07%	74,93%
	F		155	677	832	18,42%	18,42%	15,63%	84,37%
	G		15	28	43	21,54%	33,33%	37,88%	62,12%
	Réseaux	B		4	33	37	7,87%	5,66%	10,81%
C			851	5 580	6 431	12,35%	12,25%	13,23%	86,77%
D			1 844	9 241	11 085	15,36%	15,81%	16,64%	83,36%
DB			627	3 955	4 582	11,95%	12,90%	13,57%	86,43%
E			621	2 782	3 403	17,81%	17,94%	18,25%	81,75%
F			137	300	437	18,38%	18,52%	18,59%	81,41%
G			10	91	101	12,77%	8,42%	9,90%	90,10%
Systèmes d'informations	B		0	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	C		37	121	158	23,61%	23,67%	25,42%	74,58%
	D		303	770	1 073	27,16%	27,62%	28,24%	71,76%
	DB		343	1 239	1 582	20,85%	20,68%	21,63%	78,37%
	E		1 051	2 160	3 211	26,00%	25,54%	24,95%	75,05%
	F		256	840	1 096	24,40%	23,45%	23,33%	76,67%


 JB CC
 EM P.v

EFFECTIF CDI ACTIF -
Répartition par domaine
métier et par bande CCN1
au 31/12/2015 (en %)

Domaine	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2014	Taux de féminisation 2015	Taux de féminisation 2016	Taux de masculinisation 2018
G	9	60	69	10,71%	10,53%	13,04%	86,92%
Domaine non défin							
B	0	0	0	50,00%			
C	0	2	2	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%
D	0	2	2	12,50%	50,00%	0,00%	100,00%
DB	3	4	7	33,33%	50,00%	42,86%	57,14%
E	33	16	49	0,00%	16,67%	67,35%	32,65%
F	15	2	17	100,00%	66,67%	88,24%	11,76%

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

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2016
Non Cadres	17 031	26 577	44 108	39,75%
Cadres	13 912	28 584	42 496	32,74%

4) Répartition des recrutements externes en CDI

RECRUTEMENTS EXTERNES EN CDI au 31/12/2015

Domaine	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2016
B	0	0	0	
C	355	871	1 226	28,96%
D	55	248	311	20,90%
DB	12	1	13	92,31%
E	143	360	503	28,43%
F	18	23	41	43,90%
G	1	3	4	25,00%

5) Répartition des recrutements externes en CDD

RECRUTEMENTS EXTERNES EN CDD au 31/12/2016

banche	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2016
A	0	0	0	
B	0	0	0	
C	732	774	1 508	48,61%
D	102	91	193	52,85%
DB	52	18	70	74,29%
E	250	184	384	65,10%
F	5	5	10	50,00%
G	0	0	0	

6) Nombre et taux de recrutement externe des candidats vus en entretien (source agence recrutement)

NOMBRE ET TAUX DE RECRUTEMENT EXTERNES EN CDD DES CANDIDATS VUS EN ENTRETIEN PAR BANQUE COCIT ET PAR DOMAINE METIER

Domaine	Nombre CV		% Femmes CV	Femmes retenues	Hommes retenus	Taux de féminisation 2016
	Femmes	Hommes				
Clients	2003	3540	36,10%	230	356	39,20%
Contenus et Multimédias	2	13	13,30%	0	4	0,00%
Fonctions support	492	356	56,80%	43	26	62,30%
Innovation	24	259	8,50%	3	15	16,70%
Réseaux	638	5695	10,10%	213	893	19,30%
Systèmes d'informations	105	481	17,90%	21	83	20,20%

7) Taux de féminisation des réseaux de management

FEMINISATION DU RESEAU DES LEADERS GROUPE au 31/12/2016

	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2016
Leaders	297	789	1086	27,35%

FEMINISATION DES CODIRS au 31/12/2016

	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2016
CODIR Directions Orange	52	112	164	31,71%
CODIR Divisions et Fonctions Groupe	82	153	245	33,47%

FEMINISATION DU RESEAU DES MANAGERS France au 31/12/2016

	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2014	Taux de féminisation 2015	Taux de féminisation 2016
MMSI*	667	1 552	2 219	29,93%	28,75%	30,36%
MSI*	9 212	6 193	9 405	32,36%	33,28%	31,15%
Responsable	3 444	6 412	9 856	33,54%	34,29%	34,34%

* MMSI = Métiers complémentaires MSI - Managers de carrière internes / et MMSI - Managers de manager de carrière internes -
 Remarque : managers - MSI - et - MMSI - d'ancienneté à partir de 2014
 * Responsable - concerne les salariés dont la responsabilité de carrière interne est ou encasée

8) Taux de féminisation des promotions

NUMBRE DE PROMOTIONS PAR BANDE CONT au 31/12/2016

Bande CODIR après Promotion	Bande CODIR Source	Ratio des femmes dans les bandes sources**				Taux de féminisation 2014	Taux de féminisation 2015	Taux de féminisation 2016	Taux de masculinisation 2016
			Femmes	Hommes	Ensemble				
B	-	0,00%	1	1	2	0,00%	50,00%	50,00%	50,00%
C	B	31,68%	121	231	352	38,12%	31,23%	34,38%	65,63%
D	C	38,57%	387	1 732	3 119	50,66%	45,66%	44,47%	55,63%
DB	D	40,52%	614	1 297	2 111	37,49%	39,17%	38,56%	61,44%
E	DB	32,89%	346	713	1 059	33,65%	31,05%	32,67%	67,33%
F	E	32,19%	152	279	431	33,70%	32,47%	35,27%	64,73%
G	F	32,00%	13	21	34	38,46%	28,57%	38,24%	61,76%

** ex : bande source de bande B (DB) avec promotion

SB CE EM P.V. 

ANNEXE 2 : MESURES RELATIVES AUX GARANTIES DE PART VARIABLE

Situation du/de 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 durée de ce 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 lesquelles 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 en Service Client Orange (s'il existe une possibilité de ce type géographiquement proche) afin permettre à ceux-ci/celles-ci de rester sur un poste permettant de conserver le bénéfice de la part variable commerciale.

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 ».

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 moyenne⁵) est garantie dès lors que la période de référence pour l'attribution de cette part variable comporte une période de congé maternité ou adoption.

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) 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/la manager permet de s'assurer de cette adéquation.

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 favorable sera appliquée aux salarié.e.s.

⁵ modalités de calcul de « 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 rattaché(e).

JB CC
EM P.V



Elle s'applique le mois du retour à l'activité et le les mois qui suivent le retour à l'activité de sorte de proposer une garantie de deux mois entiers (le principe de part variable la plus favorable peut en conséquence s'appliquer sur une période maximale de 3 mois en fonction de la date de retour du.de la salarié.e).

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 actes commerciaux effectivement réalisés chaque mois par le.la salarié.o. 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) est garantie au titre d'un mois incluant une période de congé paternité.

Situation 7 - congé de paternité - Part Variable Commerciale : au titre du ou des mois (en cas de chevauchement du congé paternité sur deux mois) incluant un congé paternité, une part variable est garantie. Elle correspond à minima à 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 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.

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 actes commerciaux réalisés 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 actes commerciaux réalisés 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.de la manager repose sur les actes commerciaux réalisés 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/la manager du/de la 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 actes commerciaux réalisés 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 salarié.e.s sous PVC.

Le calcul de redressement différentiel consiste à augmenter la valorisation des actes commerciaux réalisés 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 actes commerciaux réalisés 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 3 : CHARTE DES TEMPS DE VIE

CHARTRE DES ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

15

ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

CHARTRE DES ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES PERFORMANCES HUMAINES

Projet de charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie »

Contexte

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est fondamental pour le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail. Selon le sondage de l'Ilop de septembre 2012, 55% des Français estiment que leur entreprise ne les aide pas suffisamment à concilier vie familiale et vie professionnelle, cette opinion étant encore plus forte chez les cadres (71%).

L'entreprise joue un rôle central, c'est elle qui peut donner l'impulsion pour l'instauration d'une culture managériale favorable à l'articulation des temps de vie qui peut se traduire par une organisation du temps de travail souple et négociée, et des règles de collaboration respectueuses des contraintes et de la vie privée des salariés.

C'est, en outre, un facteur de compétitivité des entreprises. En effet, de telles pratiques permettent de répondre aux besoins des salariés (cf. le palmarès « Great Place To Work »), mais aussi un gain de performance à la fois économique et sociale de l'entreprise (Source : « Soutien à la parentalité et performance des entreprises », Livre Blanc de FILAFI, 2012).

L'articulation des temps est, enfin, un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle. En 2012, une forte marge de progression persiste en France. Les pratiques des entreprises sont très hétérogènes en la matière, et il est parfois difficile aux pères comme aux mères de bénéficier d'un aménagement spécifique sans être pénalisé dans leur carrière. Les salariés expriment de plus en plus leur besoin d'ajustements dans l'organisation du temps de travail.

Méanmoins, ce sont encore les femmes qui pâtissent le plus des pratiques courantes que sont l'organisation tardive de réunions, ou la forte amplification horaire des journées de travail. En effet, les femmes accomplissent encore 80% des tâches domestiques et familiales, un déséquilibre d'autant plus prononcé qu'il y a d'enfants dans la famille, et que le dernier est jeune, selon la dernière étude de l'Institut national d'études démographiques (INED)¹. Elles sont par conséquent beaucoup plus nombreuses que les hommes à demander un ajustement de leurs horaires. Cette situation crée un biais discriminant et persistant en défaveur des femmes et de leur avancement professionnel.

En 2009, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE)² a créé une Charte de la Parentalité, qui vise à encourager le développement de bonnes pratiques de conciliation dans les entreprises françaises.

L'objet de la présente charte y est complémentaire: il s'agit de promouvoir une culture managériale plus souple, plus respectueuse de la vie privée de

¹ www.greatplacetowork.fr

² « Population et société » n°461, 2009, « L'impact du travail maternel sur la répartition des tâches domestiques au sein du couple ».

BC
JB CC
EM P.V.

tous les salariés et intégrant leurs contraintes personnelles.

Elle est également complémentaire en ce qu'elle ne se limite pas à la parentalité, et formalise des engagements précis et concrets qui doivent être adoptés au plus haut niveau de l'entreprise.

Objectifs

- * Obtenir un engagement des entreprises au plus haut niveau en faveur d'une culture managériale qui facilite l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.
- * Faciliter l'expression des salariés, femmes et hommes, qui souhaitent une organisation du travail plus souple et plus respectueuse de leurs contraintes personnelles et familiales, grâce à l'engagement au plus haut niveau de l'entreprise, et à la communication interne des engagements. L'objectif est en particulier de désinhiber les hommes qui souhaitent travailler pleinement dans leur vie familiale et personnelle mais qui par crainte d'être pénalisé ou stigmatisé, en raison de la pression des pairs et d'une culture du présentisme très forte qui distingue la France d'autres pays d'Europe du Nord ou des États-Unis par exemple.
- * Favoriser des relations équilibrées, fondées sur l'écoute et le respect mutuel entre l'équipe managériale et les salariés, notamment sur l'organisation du temps de travail.
- * Amorcer un changement de mentalités dans les entreprises françaises: faire reculer le présentisme.

Les entreprises signataires, dans le respect des 13 engagements, peuvent adapter le contenu de la charte à la réalité de leurs organisations, par exemple sur les horaires de réunion à respecter.

La charte est signée par l'équipe dirigeante de l'entreprise, tous les membres du COMEX, ou du comité de direction selon les entreprises.

Elle est affichée en tout lieu utile et peut être invoquée par chaque salarié.

Le bas de la charte à diffuser figure en page suivante.

15

ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de rigueur et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans ses discours et factier par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en distinguant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à être exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Le Groupe se reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise. Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessus dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 09h-12h, sauf urgence ou sollicités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou vidéoconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectifs clairs, ordre du jour préalable, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas utiliser l'instantanéité de la messagerie pour ignorer les priorités, se faire des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de la nuit, l'après-midi et possible à l'aide d'un téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau du week-end.
15. Garder courtoisie, être réaliste et ne pas mettre en copie que les personnes directement concernées.



Ministère de l'Égalité Professionnelle

Ministère du Travail

Ministère de la Santé

Ministère de la Justice

Ministère de l'Éducation Nationale

JB CC P.V
EM

ANNEXE 4 : FACILITÉS DE SERVICE ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA) ACCORDEES AUX FEMMES ENCEINTES, APRES 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 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 journée de travail. Ces dispositions s'appliquent de la même façon aux salariées à temps partiel.

Par ailleurs, les managers examineront avec bienveillance toute situation particulière.

• 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 examens 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.

Cette autorisation d'absence est également attribuée au/à la conjoint.e de la mère pour se rendre à trois examens médicaux prénatals ou à trois examens médicaux dans le cadre d'une procréation médicalement assistée (PMA).

ANNEXE 5 : 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 sans limite d'âge pour enfant handicapé dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 50%	année civile	6 + 1 par enfant en sus du 1 ^{er}	la garde imprévisible ne nécessitant pas toujours la prise d'une journée entière, ces ASA sont fractionnables en 1/2 journée ou en heure 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'École précisant que l'accueil de l'enfant ne peut être assuré alors qu'il était prévu).

hospitalisation d'un parent proche	enfant	événement	temps nécessaire, lors de l'entrée à l'hôpital et, la sortie (plus de contrainte de nuitée compte tenu des interventions en ambulatoire.	quel que soit l'âge de l'enfant	bulletin d'hospitalisation		
	conjoint(*)						
soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	parents	année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	quel que soit l'âge de l'enfant et dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 50%	<ul style="list-style-type: none"> - soit une attestation de la MDPH, une carte d'invalidité, un certificat médical, attestant du handicap et de la nécessité de présence, - une lettre de sécurité sociale - une lettre de convocation de l'organisme auprès duquel l'acte est effectué pendant les heures de service - ou une attestation sur l'honneur, rédigée par le salarié 		
	conjoint(*)					6	dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80%
	ascendant à charge					6	dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80%
représentant parents d'élèves	enfant	événement	temps nécessaire		convocation		

L'ensemble des salariés 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 ouvrés maximum, pour les événements prévus ci-dessus.

(*) Conjoint.e = marié.e, pacsé.e, personne reconnue comme vivant maritalement

BC

ANNEXE 6 : MODALITES DU DISPOSITIF DE DON DE JOURS

La loi 2014-459 du 9 mai 2014 encadre le don de jours de congés ou de repos à un parent d'un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Orange a défini les modalités de mise en œuvre de cette loi, et a élargi son application aux conjoints gravement malades, handicapés ou victimes d'un accident d'une particulière gravité. Avec cet accord, l'entreprise souhaite s'engager davantage et décide d'élargir ce dispositif à toute personne dont le.la salarié.e doit s'occuper.

Ce dispositif permet donc à tout.e salarié.e d'effectuer un don de jours de congés ou de repos au bénéfice d'un.e autre salarié.e de l'entreprise qui vient en aide à une personne gravement malade, handicapée, victime d'un accident d'une particulière gravité, ou atteinte d'une perte d'autonomie rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce dispositif de don de jours de congés ou de repos s'applique à l'ensemble de la société Orange SA. Il concerne tous.les les salarié.e.s de l'entreprise, fonctionnaires et salarié.e.s de droit privé, en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, et quel que soit leur niveau d'emploi ou leur ancienneté.

Les modalités pratiques de mise en œuvre sont définies comme suit :

1- Les salarié.e.s donateurs.trices

Tout.e salarié.e a la possibilité de faire des dons de jours de façon anonyme, définitive et sans contrepartie. Ces jours ne peuvent en aucun cas être réattribués aux salarié.e.s donateurs.trices. Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

Le.la salarié.e doit être volontaire et disposer des jours de congés ou de repos acquis pouvant faire l'objet d'un don. L'anonymat et la gratuité visent à protéger le.la bénéficiaire et le.la donateur.trice.

Le.la salarié.e peut faire un don à un.e bénéficiaire identifié.e, ou un don au fonds commun de solidarité.

2- Les jours cessibles

Afin de préserver le droit au repos des salarié.e.s donateurs.trices, le nombre de jours de congés cessible est de 5 jours (CA et/ou JTL) par année civile par salarié.e ; il est sans limite pour les repos compensateurs ; ceux-ci peuvent être donnés par tranches de 7 heures (7 heures valant une journée de don).

Les jours de CA, de JTL ou les repos compensateurs donnés sont considérés comme consommés par le.la salarié.e à la date du don.

Les jours épargnés dans le CET ne peuvent pas être donnés.

3- Les salarié.e.s bénéficiaires des dons

Tout.e salarié.e dont un proche est atteint d'une maladie grave, d'un handicap, est victime d'un accident d'une particulière gravité, ou est en perte d'autonomie, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier de don de jours de congés ou de repos, sans condition d'ancienneté, et sous réserve des jours restant disponibles dans le fonds de solidarité.

La prise des jours par le/la bénéficiaire est possible par journées uniquement et/ou de façon discontinue dans la limite du nombre de jours recueillis autorisés.

Le nombre de jours pouvant être sollicité pour l'aide d'un proche autre qu'un enfant est limité à une durée d'un mois calendaire ou de 22 jours ouvrés en cas de prise discontinue. L'entreprise étudiera avec bienveillance toute demande supérieure à un mois calendaire avec l'aide du comité médico-social de l'entité du/ce la demandeur.se.

Cette demande devra être accompagnée d'un certificat médical du médecin du proche précisant la présence indispensable du/de la salarié.e auprès de la personne qui le nécessite.

Il est rappelé que d'autres dispositifs légaux ou spécifiques à Orange SA existent dans le cadre de l'accompagnement des salarié.e.s, ces dispositifs figurent en annexe 4 du présent accord.

La période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté du/de la salarié.e. Il/elle conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de sa période d'absence.

4- Le fonds de solidarité

Les dons sont affectés au fonds de solidarité, lequel est géré par la DRH / Direction des Services Partagés.

Le fonds de solidarité ne peut pas être déficitaire.

5- Communication

Les salarié.e.s sont informé.e.s de la mise en place du dispositif avec la communication sur l'accord et par le biais des différents outils de communication interne à Orange SA (anoo).

L'entreprise s'engage à communiquer régulièrement sur le dispositif auprès de l'ensemble des salarié.e.s, au moins deux fois dans l'année. Les salarié.e.s peuvent faire don de leurs jours de congés ou de repos tout au long de l'année.

6- Le bilan et les modalités de révision

Le dispositif de don de jour est applicable dès la signature du présent accord. Il fera l'objet d'un bilan annuel à partir de 2018, qui sera présenté à la commission nationale de suivi du présent accord.

JB
cc P.V
EM

ANNEXE 7 : CALENDRIERS ANNUELS DU DIALOGUE SOCIAL NATIONAL ET LOCAL

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 octobre
Information et consultation du CCUES sur le Rapport de Situation Comparée	Au plus tard en septembre

Le calendrier annuel du dialogue social au niveau local se déroule comme suit :

Réunion de la 1ère commission locale de suivi pour l'Égalité professionnelle (indicateurs et plans d'actions)	Au plus tard fin décembre (*)
Information et consultation du CE sur le Rapport de situation comparée	Au plus tard en septembre
Réunion de la seconde commission locale de suivi	Au plus tard fin juin (*)

(*) : À titre exceptionnel, pour l'année 2018, compte tenu de la date d'entrée en vigueur de l'accord :

- la première réunion de la commission locale (plan d'actions 2018) se tiendra avant le 31 mars 2018,
- la deuxième réunion (suivi) aura lieu au plus tard fin juin 2018,
- une troisième réunion se tiendra exceptionnellement au plus tard fin décembre 2018 pour le plan d'actions 2019

A partir de 2019, la commission locale de suivi se réunira deux fois par an conformément au planning ci-dessus.

ANNEXE 8 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

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

Rubrique	N°	Intitulé	Période			Légal ou conventionnel
			Nat.	EP	ES	
1 : Effectifs	1	répartition par bande CCNT et catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail - CDI et CDD	x	x	x	L
	2	répartition des effectifs en nombre par domaine métiers et par bande CCNT - CDI et CDD	x	x	x	CNV
	3	répartition des effectifs par bande CCNT et 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	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 et par niveau	x	x		L
	9	ancienneté moyenne dans l'entreprise et dans la catégorie professionnelle, par catégorie professionnelle et par niveau	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 candidatures vues en entretien par bande CCNT et domaines métiers	x			CNV
	13	Taux de féminisation des recrutements en CDI issus des alternants et stagiaires	x	x		CNV
	13 bis	Taux de féminisation des recrutements de CDI issus de CDD (hors alternance)	x	x		CNV
14	répartition des départs par bande CCNT et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement	x	x	x	L	
3 : Promotions	15	nombre de promotions par bande CCNT	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 bande CCNT : (ACO + AFO)	x	x		CNV
	18	détail promotions par niveau (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	

Rubrique	N°	Intitulé	Paramètre			Légende ou conventionnel
			Nat	EP	ES	
4 : Formation	22	nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié-e 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	féminisation des parcours de professionnalisation par domaine métiers et par bande CCNT - nombre et taux	x			CNV
	26	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT ACO + AFO	x	x		L
5 : Rémunération	27	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT ACO	x	x		CNV
	28	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT AFO	x	x		CNV
	29	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par bande CCNT et tranche d'âge ACO + AFO	x	x		L
	30	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par bande CCNT et tranche d'âge ACO	x	x		CNV
	31	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par bande CCNT et tranche d'âge 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	x	x	CNV
	38	pourcentage moyen des mesures de correction salariale	x	x	x	CNV
	39	pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale	x	x	x	CNV
	40	salaires global de base annuel par bande CCNT par genre, par âge (1er décile, moyenne, médiane, 9ème décile)	x	x		CNV
	41	complément salarial des fonctionnaires B, C, D : montant moyen	x	x		CNV
	42	par. variable managériale annuelle versée l'année N-1 : montant moyen et pourcentage du SGB - Dbis, E, F et G	x	x		CNV
	43	primes exceptionnelles des salarié-e-s B, C, D : nombre de bénéficiaires et montant moyen	x	x		CNV
	44	salarié-e-s à l'embauche : point haut, point bas et point médian par sexe genre et par bande	x	x		CNV

BC

 JB
 CC P. V
 EM

Rubrique	N°	Intitulé	Permettre			Légal ou conventionnel
			Nat	EP	ES	
6 : Organisation du travail	45	répartition des effectifs selon la durée du travail: temps complet, 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
7 : Congés	52	répartition par bande CONT 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 parentaux, 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		
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
60 bis		Nombre de journées d'absence pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle	x			L
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 ayant entraîné un arrêt de travail	x			L
62 bis		Répartition ces accidents par élément matériel selon les modalités définies au 3.2 de l'article R 2323-17	x			L
63		nombre d'accidents du trajet ayant entraîné un arrêt de travail	x			L
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 genre pour les DP, CE titulaires/suppléant-e-s		x		CNV
	66	nombre de membres par CF-SCT		x		CNV
	67	nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation sur l'égalité professionnelle et nombre de jours de formation, par Org syndicale	x			CNV

BC

 JB
 CC P.V
 EM