

Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange SA 2022-2024

22 décembre 2021



Entre les soussignés :

La société Orange SA, 111 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Gervais Pellissier, agissant en sa qualité de Directeur Général Délégué, People & Transformation, et dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dûment mandatées et représentées respectivement par :

- pour la CFDT F3C : **Magali MARTIN**
-

- pour la CFE-CGC ORANGE : **Virginie DUCOURTY**
-

- pour la CGT FAPT : **Karine CHAPUT**
-

- pour FO COM :
-

- pour SUD PTT :
-

d'autre part.

Sommaire

Sommaire	3
Champ d'application	6
Chapitre 1 – L'égalité 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.....	12
2.1 CONSTAT	12
2.2 ENGAGEMENTS SUR LES TAUX DE FEMINISATION DES EFFECTIFS CDI ET DES RECRUTEMENTS.....	12
2.3 MOYENS	13
2.3.1 Charte des offres d'emploi	14
2.3.2 Égalité professionnelle et politique d'achat	15
2.3.3 Études	15
2.3.4 Actions de promotion vers le système scolaire et supérieur	15
2.3.5 Favoriser la mixité des métiers	17
Chapitre 3 – Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation	20
3.1 CONSTAT	20
3.2 ENGAGEMENTS	20
3.3 MOYENS	22
3.3.1 La détection des potentiels et l'accompagnement dans la carrière professionnelle ..	22
3.3.2 Favoriser l'évolution professionnelle des femmes	23
3.3.2.1 Dispositions générales	23
3.3.2.2 Favoriser l'accès des femmes aux niveaux cadres et cadres supérieurs.....	23
3.3.3 Favoriser l'accès à la formation professionnelle	24
Chapitre 4 – Orange reconnaît la contribution de chacun.e : politique de rémunération et égalité professionnelle.....	26
4.1 CONSTAT	26
4.2 ENGAGEMENTS	27
4.3 MOYENS	28
4.3.1 Analyses comparées des rémunérations des femmes et des hommes.....	28
4.3.2 Prévention et correction des écarts salariaux	29
4.3.3 Limitation de l'impact potentiel des choix des salarié.e.s sur leur retraite future	30
4.3.3.1 Information des salarié.e.s	30
4.3.3.2 Parentalité et retraite	30
4.3.4 Évolution de la rémunération et parentalité	32
4.3.4.1 Congés de maternité, de paternité ou accueil de l'enfant, et d'adoption	32
4.3.4.2 Congé parental d'éducation, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, congés de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant (ex- congé de soutien familial)	34
4.3.5 Temps partiel et parts variables	34
Chapitre 5 – Organisation du travail, équilibre vie privée-vie professionnelle.....	35
5.1 CONSTAT	35
5.2 ENGAGEMENTS	35

5.2.1 Sur l'organisation du travail	35
5.2.2 Sur l'équilibre vie privée vie professionnelle	35
Etudes d'opportunités pour l'aide à la garde d'enfants	36
5.3 MOYENS	37
5.3.1 Sur l'organisation du travail	37
5.3.2 Sur l'équilibre vie-privée vie professionnelle	38
5.3.2.1 La parentalité	38
5.3.2.2 Le don de jours de congés ou de repos	41
5.3.2.3 La plateforme mes proches et moi	41
5.3.2.4 Droit à la déconnexion	41
Chapitre 6 – Santé, prévention et lutte contre les violences	43
6.1 ENGAGEMENTS	43
6.2 MOYENS	43
6.2.1 Facteurs de risque au travail	43
6.2.2 Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral	44
6.2.3 Prévention du sexisme en entreprise	44
6.2.4 Prévention des violences en entreprise	45
6.2.5 Actions dans le cadre des violences au sein du couple et intrafamiliales	45
6.2.6 Les acteurs de la santé au travail dans l'entreprise	46
Chapitre 7 – Egalité professionnelle et instances représentatives du personnel	49
7.1 MIXITÉ DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	49
7.2 ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE VIS-A-VIS DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	49
Chapitre 8 – Modalités de suivi de l'accord	50
8.1 CONSTAT	50
8.2 ENGAGEMENTS	50
8.3 MOYENS	50
8.3.1 Commission nationale de suivi de mise en œuvre de l'accord	50
8.3.2 Commission locale de suivi de mise en œuvre de l'accord	51
Chapitre 9 – Durée de l'accord et dispositions finales	53
9.1 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	53
9.2 NOTIFICATION DE L'ACCORD	53
9.3 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	53
9.4 REVISION DE L'ACCORD	53
Réserves de la CFE-CGC	56
ANNEXE 1 : TABLEAUX DE REFERENCE	58
ANNEXE 2 : MESURES RELATIVES AUX GARANTIES DE PART VARIABLE	61
ANNEXE 3 : FACILITÉS DE SERVICE ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA) ACCORDEES AUX FEMMES ENCEINTES, APRES L'ACCOUCHEMENT ET EN CAS D'ALLAITEMENT	64
ANNEXE 4 : CONGÉS ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES À LA PARENTALITÉ	66
ANNEXE 5 : MODALITES DU DISPOSITIF DE DONS DE JOURS	69
ANNEXE 6 : CALENDRIERS ANNUELS DU DIALOGUE SOCIAL NATIONAL ET LOCAL	74
ANNEXE 7 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD	75

Préambule

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 un incontournable de la loi, fondateur de la non-discrimination dans l'entreprise. A ce titre, la Direction de l'entreprise incarne au quotidien ces principes. 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 aux femmes comme aux hommes. Ainsi, par le présent accord, les parties s'entendent pour œuvrer en faveur de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

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 des salarié.e.s 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 ;
- des engagements en matière de santé, de prévention contre le harcèlement moral et sexuel, contre le sexisme, et de lutte contre les violences.

Afin de garantir la mise en œuvre de cet accord, une large communication sera faite auprès des différents acteurs.trices de l'entreprise.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels d'Orange SA, 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 SA, à la date d'entrée en vigueur dudit accord et à ceux qui concluront de tels contrats avec Orange SA 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 le visa égalité professionnelle, des actions de formation aux stéréotypes des correspondant.e.s et référent.e.s égalité professionnelle femmes hommes, 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 et la création du réseau Wenity, le Dialogue parties prenantes sur la diversité et l'égalité professionnelle....

Toutefois, on constate que l'accord n'a pas été déployé ni appliqué sur le terrain de manière homogène.

Les stéréotypes de genre persistent et sont un frein à l'égalité professionnelle.

Le sujet de l'égalité professionnelle doit être encore expliqué, partagé et diffusé pour être approprié par tous.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.

Nous rappelons que l'égalité professionnelle c'est donner aux femmes et aux hommes les mêmes droits et les mêmes chances dans l'entreprise.

Plus de 18 000 salarié.e.s ont passé le visa égalité professionnelle.

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 de sensibilisation spécifique auprès des managers, notamment dans les entités où les résultats n'ont pas été atteints ;
- 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 déconstruire 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 poursuivie. Elle leur permettra notamment de communiquer positivement et activement vers les managers et les RH.
- Comme chaque année, une semaine de l'égalité professionnelle est organisée en mars, autour de la journée internationale des droits des femmes. Elle est déployée sur l'ensemble du territoire. Elle fait l'objet d'un pilotage national, et est relayée sur les périmètres de DO/DN et divisions par les correspondant.e.s et référent.e.s.
- Une communication active pour inciter l'ensemble des salarié.e.s à obtenir le visa égalité professionnelle sera renforcée pour atteindre un taux d'apprenants de 25% à la fin de l'accord.

Le visa égalité professionnelle sera actualisé en fonction des nouvelles législations et réglementations et des engagements du présent accord.

- Un dispositif de formation à la lutte contre le sexisme fera l'objet d'une communication active vers l'ensemble des salarié.e.s afin d'atteindre un taux d'apprenants de 25%.
- Les DRH/RRH devront passer le visa égalité professionnelle ainsi qu'être formés à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel. Les nouveaux.elles DRH/RRH, ainsi que les nouveaux.elles managers, devront passer le visa égalité professionnelle dans les 6 mois suivant leur prise de poste. Pour les managers en poste, le taux d'apprenants au terme de l'accord devra être au minimum de 50% (25% en 2022, 40% en 2023). Les managers qui engageraient une démarche de recrutement seront fortement incité.e.s à passer le visa égalité professionnelle.
- Les tuteurs.trices d'alternant.e.s et de stagiaires devront passer le visa égalité professionnelle et être formés à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.
- L'entreprise s'appuie sur l'étude menée auprès des managers en 2020 dans le but de mieux orienter les actions de communication et de sensibilisation. Les résultats définitifs seront présentés à la Commission nationale de suivi ainsi que les plans d'actions.

- Un guide pratique à destination des managers et des DRH/RRH reprendra les engagements de l'entreprise au sujet des différents temps de vie et leur rappellera les actions et bonnes pratiques à mettre en œuvre ; ce guide sera partagé par les correspondant.e.s égalité professionnelle sur leur périmètre.
- De plus, une communication nationale a minima semestrielle sera réalisée sur le sujet de l'égalité professionnelle, à destination de l'ensemble des salarié.e.s. Les bonnes pratiques mises en place sur le terrain seront partagées.
- Les communications RH viseront à favoriser une dénomination des métiers neutre ou faisant apparaître le féminin / masculin afin d'éviter les stéréotypes de genre associés aux différents métiers.
- En lien avec la filière communication, un programme de sensibilisation pour éviter les stéréotypes notamment genrés dans les différents supports de communication internes et externes sera proposé.
- Les concepteurs.trices, développeurs.ses, les acteurs.trices impliqué.e.s dans la fabrique de l'IA, mais aussi les prescripteurs.trices de solutions à base d'IA (RH, finance, relation clients, marketing...), seront sensibilisé.e.s aux stéréotypes, et aux biais pouvant générer des discriminations.

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

Un plan global de communication de l'accord est piloté par la Direction de la Diversité France 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 toutes et tous cette communication, elle sera mise en avant sur les actus anoo et sur l'intranet Orange ;
- un kit de communication sera transmis à l'ensemble des managers par les correspondant.e.s égalité professionnelle, et sera également mis à disposition sous anoo managers ; les managers utiliseront ce kit pour communiquer dans leur équipe ; une communication appropriée sera faite à destination des salarié.e.s ;
- 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 distinct par le.la Correspondant.e Égalité professionnelle et le.la Référent.e Égalité professionnelle au niveau des unités opérationnelles, 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. 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.

Les DRH, RRH et managers pilotent chaque mois le taux de féminisation des recrutements externes et mettent en œuvre les actions correctrices le cas échéant, avec le soutien du/de la Correspondant.e Egalité professionnelle.

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.

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

- La Direction de la Diversité France

La Direction de la Diversité France 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/Direction Nationale et chaque Division pour atteindre collectivement les objectifs fixés et réussir la mise en œuvre concrète des engagements pris 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 déclinés localement... Elle fournit les outils de communication nécessaires à un déploiement homogène sur l'ensemble du territoire et apporte son soutien aux initiatives locales prises par les correspondant.e.s égalité professionnelle des DO/DN et Divisions.

- Les correspondant.e.s égalité professionnelle femmes hommes

Un.e correspondant.e égalité professionnelle est nommé.e au sein de chaque établissement distinct. 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 pilotent et sont garant.e.s. de la mise en œuvre des dispositions de l'accord sur leur périmètre. Ils-elles sont les relais de la Direction de la

Diversité France et des Divisions, animent les référent.e.s des unités opérationnelles et les DRH, et s'assurent de la bonne déclinaison des actions liées aux engagements de l'accord.

Pour mener à bien ces missions, 50% d'un ETP sera octroyé à tous les établissements distincts.

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 unité opérationnelle 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 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 distinct.

Afin de pouvoir mener à bien ces missions chaque référent.e égalité professionnelle en Unité Opérationnelle (UO) disposera de l'équivalent d'1 journée par semaine, dédiée à la mise en œuvre de la politique égalité professionnelle.

- L'entreprise s'appuiera également sur un réseau d'acteurs et d'actrices comprenant notamment les membres des réseaux égalité professionnelle, qui contribuera à promouvoir l'accord et communiquer sur les actions de formation et de sensibilisation.

Chapitre 2 – Orange recrute : emploi et recrutement

2.1 CONSTAT

L'emploi

Le taux de féminisation d'Orange S.A. est relativement stable depuis 2018 et s'élève à 37,2% à fin 2020, avec des déséquilibres entre domaines métiers ; le taux de féminisation des domaines fonctions supports et clients atteignent respectivement 55,2% et 49,6% ; sur le domaine Innovation et technologies en revanche, il reste faible – 22,5% – même s'il progresse. Par ailleurs, le taux de féminisation des départs définitifs a augmenté sur la durée de l'accord ; il est passé de 30,2% en 2017 à 33,7% à fin 2020. Les tableaux figurent en annexe 1.

La part du domaine Innovation et Technologie dans les effectifs CDI est de 37,7% à fin 2020. La part des autres domaines métiers est de 62,3% à fin 2020.

Le taux de féminisation des non-cadres est de 40,6% fin 2020, celui des cadres a progressé de 2,6 points pour atteindre 34,9%.

Ces taux ne sont pas satisfaisants et les parties rappellent leur ambition de faire progresser le taux de féminisation de l'entreprise.

Le recrutement

Le taux de féminisation des recrutements externes en CDI pour l'année 2020 a progressé pour atteindre 32,1%. Le taux de féminisation des recrutements externes en contrat à durée déterminée (CDD) est en baisse sur les 3 dernières années et s'élève à 51,1% en 2020.

Le taux de féminisation des recrutements externes en CDI du domaine Innovation et Technologie est de 24,2% à fin 2020.

Le taux de féminisation des recrutements externes en CDI des autres domaines métiers est de 44,8% à fin 2020.

On observe une légère baisse sur le taux de féminisation des recrutements des alternant.e.s qui s'établit à 45,8% fin 2020.

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 tenir compte des évolutions prévisibles de la structure de l'emploi liées aux recrutements et aux départs, l'entreprise s'engage à un

équilibre des genres dans les domaines métiers et à tous les niveaux, en renforçant ses actions pour agir sur le taux global de féminisation de l'effectif CDI.

Orange poursuivra ses actions pour faire progresser le taux de féminisation de l'effectif CDI afin d'atteindre a minima 37,5% en 2024, celui-ci intégrant les évolutions prévisibles de la structure de l'emploi liées aux recrutements et aux départs.

L'entreprise détermine des taux de recrutements externes de CDI afin d'atteindre fin 2024, dernière année d'application de l'accord un taux de féminisation global des recrutements en CDI de 36% a minima, se décomposant comme suit :

- 25% a minima pour le domaine Innovation et Technologie (20% en 2022, 22,5% en 2023 et 25% en 2024) ; cette évolution progressive étant soutenue principalement par la mise en œuvre des actions qui seront notamment déployées avec le programme Hello Women ;
- 50% a minima pour l'ensemble des autres domaines métiers (45% en 2022, 48% en 2023 et 50% en 2024).

L'entreprise s'engage également à :

- 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 alternant.e.s et stagiaires à hauteur de 50%, afin de préparer le vivier de nos futurs CDI ;
- atteindre en 2024 un taux de féminisation des recrutements en CDI issus des alternant.e.s et stagiaires de 40% ;
- atteindre en 2024 un taux de féminisation des recrutements en CDI issus des CDD à hauteur de 50% ;
- renforcer les actions en faveur de la féminisation des recrutements externes en CDI ;
- au regard des profils recherchés, notre principal enjeu pour les prochaines années est de renforcer nos actions en faveur de l'accès des femmes aux métiers fortement masculinisés, comme par exemple les métiers techniques, et technologiques, soit via le recrutement externe, soit via le recrutement interne et en accompagnant les salarié.e.s volontaires qui souhaitent réaliser un changement de métier.

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 techniques et technologiques, le Groupe poursuivra, avec le soutien des acteurs.trices locaux.ales, la création de classes à dominante de femmes avec pour objectif de créer des classes « filière des métiers techniques et technologiques » en fonction des besoins des divisions (comme par exemple les classes de techniciennes actuelles). A l'issue du contrat en alternance, en fonction des postes ouverts, s'il est jugé concluant par le.la manager et le.la responsable RH, Orange proposera un recrutement en CDI ;
- 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.

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 proscriit 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 différent.e.s interlocuteurs.trices concerné.e.s, RH, managers, Orange avenir, de la pertinence des compétences exprimées et nécessaires au regard du poste proposé.

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.

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.

Cette politique d'achats responsables repose sur l'insertion de la clause RSE dans les contrats conclus avec ses fournisseurs et sous-traitants.

Orange oblige notamment expressément le fournisseur à interdire et à lutter contre la discrimination négative fondée sur les critères suivants : l'appartenance à une ethnie ou une prétendue race, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, la religion, les opinions politiques et autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance et autre situation.

En cas de manquement constaté et auquel il n'est pas remédié, une sanction pourra être appliquée pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

L'évaluation des fournisseurs est réalisée sur une base documentaire, soit via un questionnaire établi par Orange, soit via une société spécialisée dans les achats responsables.

Orange déploie un programme coordonné d'audits sur sites dans le domaine de la RSE qui permettent d'évaluer l'état de conformité des fournisseurs aux standards sociaux et environnementaux et d'établir des plans d'action correctifs, quand cela est nécessaire.

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 des 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...), qui visent 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 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.trices 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 ;
- poursuivre nos actions de communication sur l'inclusion numérique via nos ambassadeurs.drices digitaux.ales, visant notamment à sensibiliser les parents ;
- 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 ;
- s'enquérir des plans d'actions mis en place dans nos écoles partenaires lorsqu'Orange a connaissance de faits de violences, de harcèlement ou de sexisme, et prendre les mesures adéquates le cas échéant.

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 Orange Avenirs, un suivi genré des personnes en fins de contrat (CDD et alternant.e.s) 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

Orange s'engage à faire progresser la mixité au sein de ses équipes et dans l'ensemble des métiers. Cet objectif implique de porter une attention particulière à la féminisation des métiers techniques et technologiques. A l'inverse, les métiers fortement féminisés seront valorisés et rendus attractifs pour les hommes.

Orange S.A. poursuit prioritairement les mesures suivantes :

- Les nouveaux.elles consultant.e.s Orange Avenirs sont sensibilisé.e.s aux compétences des métiers techniques et technologiques, et plus globalement les métiers d'avenir. Une méthode d'analyse du potentiel à évoluer vers les métiers techniques et technologiques est mise au point sur les métiers en tension (peu féminisés avec des besoins durables de l'entreprise) par les Directions Orange/Directions nationales et Divisions ;
- 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/Direction nationale et 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 (parcours, formations, conditions d'intégration, activités exercées au quotidien, organisation du travail etc.) sont réalisés afin d'inciter d'autres femmes à postuler ;
- les initiatives pilotes concluantes portant sur l'intégration des femmes dans les métiers techniques et technologiques sont présentées en commission nationale de suivi et pourront être généralisées ;
- une étude visant à la mise en place d'un dispositif de cooptation sera menée, et les résultats présentés en commission de suivi ;
- promouvoir la mixité dans les équipes qui travaillent sur des solutions à base d'IA.

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.

- Le programme Hello Women

Afin de renforcer nos actions en faveur de la mixité des métiers, Orange lance le programme Hello Women.

Le programme est organisé en quatre axes :

- Sensibiliser les jeunes filles et étudiantes aux métiers techniques
- Identifier et attirer les femmes susceptibles d'être recrutées sur les métiers techniques et technologiques

- Accompagner les évolutions professionnelles des femmes vers les métiers techniques et technologiques
- Fidéliser les femmes dans les métiers techniques et technologiques.

Une étude quantitative et qualitative sera également menée sur les attentes des femmes dans les métiers techniques et technologiques, sur la base de sondage et d'entretiens. Les résultats de cette étude serviront à définir des plans d'actions d'attractivité et de fidélisation dans les métiers techniques et technologiques.

Les résultats de l'étude seront présentés en commission nationale de suivi. Le programme Hello Women fera l'objet d'un point régulier dans cette même commission.

En outre, après le succès des premières éditions des « rencontres numériques pour elles », Orange poursuit l'organisation de ces événements régionaux pour permettre à des femmes ou jeunes femmes, étudiantes ou apprenties, ou en recherche d'emploi de venir à la rencontre de salariées du Groupe.

Lors de ces événements, en physique ou en distanciel, des salariées ambassadrices Orange accueillent et échangent de manière informelle sur leur expérience et les parcours professionnels possibles dans le Groupe.

Au-delà des échanges sur les métiers et les parcours, ces événements permettent également de mettre en avant les avantages dont bénéficient les salarié.e.s chez Orange, afin de leur donner envie de rejoindre l'entreprise.

Ces rencontres sont l'occasion de récolter des candidatures, et un suivi est assuré par les consultant.e.s Orange Avenirs.

Orange confirme sa participation à des salons spécialisés dans le recrutement de femmes. Un pilotage national est assuré par la Direction des Itinéraires Professionnels et de la Reconnaissance. Les forums emploi auxquels Orange a participé seront communiqués en commission de suivi.

- Le CFA Orange

Afin d'accompagner les évolutions technologiques et le défi des compétences qui en découle, Orange lance son propre centre de formation d'apprenti.e.s (CFA).

Cet engagement vise à renforcer, adapter, ou renouveler les compétences des collaborateurs.trices internes, et s'adresse à des publics externes qui seront les viviers d'emploi de demain.

Ce CFA a pour objectif de proposer des formations adaptées aux besoins en compétences dans des métiers où l'offre disponible ne correspond pas, ou partiellement, aux besoins actuels ou futurs. Son objectif sera de dispenser des dispositifs pédagogiques innovants, et il sera ouvert à la fois à des jeunes en formation initiale ou en réorientation.

Les formations proposées bénéficieront également à la montée en compétences des salarié.e.s Orange.

Une attention particulière sera portée à la mixité des promotions internes afin de renforcer la féminisation des métiers techniques et technologiques. La représentation des femmes sera à hauteur de leur présence dans les métiers techniques et technologiques. Les promotions externes seront composées a minima de 30% de femmes.

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

3.1 CONSTAT

À fin 2020, le taux de féminisation des effectifs est de 37,2 %, celui des CODIRS est de 33,2%, en moyenne, soit une hausse de 1,3 point. Il existe cependant des disparités importantes entre les entités. Le taux de féminisation du management progresse pour atteindre 36,2% à fin 2020, 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 au cours des deux dernières années pour s'établir à 31,15%.

Le taux de féminisation des non-cadres est de 40,6%, celui des cadres a progressé de 2,6 points pour atteindre 34,9%.

Grâce aux actions en faveur de la promotion des femmes engagées dans les accords précédents, et afin de rééquilibrer la situation, le taux de féminisation des promotions est globalement supérieur au taux de féminisation de l'effectif en CDI. Un déséquilibre persiste sur la bande Dbis où le taux de féminisation des promotions est inférieur au taux de féminisation de la bande source.

En 2020, le nombre d'heures moyen de formation pour les femmes est de 21,13 heures contre 21,64 heures pour les hommes. Le taux de féminisation des personnes non formées depuis 3 ans évolue défavorablement entre 2018 et 2020, passant ainsi de 31,6% à 35,9%, soit une hausse de 4,3 points.

Le taux de promotion des femmes à temps partiel est de 5,78% à fin 2020, soit 0,89 point de plus que les hommes à temps partiel.

3.2 ENGAGEMENTS

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

- renforcer l'accompagnement des femmes cadres et non cadres, notamment via des actions de développement de compétences pour favoriser leur évolution à tous les niveaux de l'entreprise et/ou accéder à des postes à responsabilités ;

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 de l'entreprise.

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

- veiller au taux de féminisation des CODIRS lors de réorganisations, en coordination avec le Talent Management Groupe et Divisions ;
- atteindre a minima en 2024 des taux de féminisation du COMEX, des CODIRS et des réseaux managers de 35% ; chaque entité veillera à féminiser ses CODIRS afin de contribuer à l'objectif global ;
- atteindre un taux de féminisation des promotions au 1er niveau de cadre (Dbis) équivalent, a minima, au taux de féminisation de la bande source (D) ;
- atteindre un taux de féminisation des promotions vers le niveau E équivalent, a minima, au taux de féminisation de la bande source (Dbis) ;
- une attention particulière sera portée lors des revues de personnel aux femmes de niveau D et de niveau DBis qui souhaitent évoluer vers les niveaux Dbis et E ;
- atteindre un taux de féminisation des promotions vers le niveau F équivalent, a minima, au taux de féminisation de la bande source (E) ;
- garantir une évolution professionnelle des salariés à temps partiel équivalente à celle des salariés à temps plein ;
- veiller à une application proportionnelle par genre des mesures financières de reconnaissance des compétences et des qualifications. La Direction de la Rétribution s'engage à piloter, au niveau national et en coordination avec les Divisions³, la répartition des mesures de promotions par genre ;
- utiliser le budget de promotions des femmes pour son objet propre, dans le but de contribuer à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité, en supplément du budget principal. A cet effet la Direction de la Rétribution accompagnera les Divisions afin d'identifier les foyers de promotions potentielles pour les femmes dans chaque direction ;
- poursuivre les actions spécifiques visant à progresser vers un équilibre des femmes et des hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités, notamment dans les entités techniques ;
- 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 et technologiques 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.

³ Divisions : OF, SCE, FSF, Orange Innovation, WIN

Par ailleurs, les parties rappellent que la reconnaissance des compétences et des 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 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 et renforce 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 personnel⁴ 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 et technologiques et vers les métiers peu féminisés. Les femmes concernées peuvent demander un bilan professionnel réalisé par les consultant.e.s des 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. renforce 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.

Afin de favoriser la présence des femmes dans les entités techniques, des dispositions spécifiques devront être prises pour les attirer et les faire évoluer. Les DRH/RRH et managers de ces entités veilleront à créer les conditions d'un environnement accueillant et apprenant.

L'entreprise entend également favoriser les carrières des femmes non-cadres, à la faveur des souhaits de changement de métier et/ou 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. Ces plans d'actions seront partagés en commission nationale de suivi.

⁴ Description revue de personnel – Les revues de personnel sont organisées chaque année, une à deux fois par an, selon les niveaux CCNT, afin d'identifier les personnes susceptibles d'être proposées à la promotion ou d'évoluer vers de nouvelles fonctions. Au sein de chaque Direction ORANGE/Division, les revues de personnel sont organisées par les DRH et les équipes en charge du « Talent Management » et les managers de l'entité concernée.

Il est rappelé que le temps partiel, le télétravail, et la prise d'ASA pour garde imprévisible d'enfant ne doivent pas être un frein au déroulement de carrière.

De plus, les newsletters des Orange Avenirs mettent en visibilité les postes sur lesquels Orange recrute. Il est rappelé que chaque candidat.e peut postuler à une offre de niveau supérieur.

3.3.2 Favoriser l'évolution professionnelle des femmes

3.3.2.1 Dispositions générales

Un suivi genré des différentes mesures de reconnaissance des compétences et des qualifications en vigueur est réalisé chaque année et présenté en commission de suivi du présent accord.

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, 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. La Direction de la Reconnaissance et de la Rétribution Groupe pilote la mise en œuvre de ces budgets en lien avec les Divisions. Un bilan du suivi de ces mesures sera fait en commission nationale de suivi.

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.

Une attention particulière sera portée par les managers et DRH/RRH aux femmes faisant une mobilité vers des entités ayant un faible taux de féminisation, afin qu'elles bénéficient d'un accompagnement managérial et de la formation nécessaire.

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

Afin d'atteindre 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 distinct, 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, qui doivent être encouragés, sont, par exception, appréciés globalement au niveau national.

3.3.3 Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Le défi des compétences est l'un des enjeux majeurs de l'entreprise. Orange accompagne l'ensemble des salarié.e.s, en veillant à promouvoir les métiers d'avenir auprès des femmes, notamment techniques et technologiques.

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.

Afin d'organiser la garde des enfants ou personnes à charge, les périodes de formation nécessitant un déplacement seront anticipées afin de prévenir les personnels formés, si possible un mois avant une formation supérieure ou égale à 2 jours.

Orange lancera une étude comparative sur le nombre d'heures de formation réalisées par les femmes et les hommes. Un bilan en sera fait en commission nationale de suivi de l'accord.

- **formation et congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'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, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial et 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 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 paternité ou d'accueil de l'enfant, 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 (formations métier ou pour accompagner un projet professionnel). Les formations se tiennent de manière prioritaire dans les périodes de présence prévues dans le cadre du temps partiel. En cas d'impossibilité, le manager s'attachera à adapter le temps de travail du.de la salarié.e concerné.e.

- **formation et frais de garde**

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

Lorsque le lieu de la formation n'est pas le lieu de travail habituel et que la formation engendre des frais de garde supplémentaires liés aux temps de déplacements nécessaires pour se

rendre sur le lieu de la formation, ces frais supplémentaires sont pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif. Il en est de même des frais liés à l'absence de nuit dans le cas d'une formation en présentiel sur un lieu de formation différent du lieu de travail habituel.

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

- **parcours de professionnalisation⁵ et conciliation des temps de vie**

L'entreprise favorise l'engagement des femmes sur des parcours de professionnalisation 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 sont compatibles avec les contraintes personnelles (exemple : séquençement des parcours).

Ces informations sont partagées lors de l'entretien individuel et de l'entretien d'évaluation des compétences.

Pour les personnes entrant dans ces dispositifs de formation, un soutien particulier est apporté si le besoin s'en fait sentir, 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 suivis par les femmes.

⁵ Un parcours de professionnalisation soutient la mise en œuvre d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant 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 certificat, d'un titre ou d'un diplôme. Avant son entrée dans le parcours, le.la salarié.e reçoit un courrier de son responsable RH l'informant des conditions de sa mise en œuvre et les modalités de validations des acquis

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 2018-2020 à travers des mesures spécifiques dont le niveau et les modalités sont examinés lors de la négociation salariale annuelle.

Ces mesures 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 5,3% en 2020 (7,9% en 2016) (rémunération moyenne brute mensuelle 2020 : femmes 4212€, hommes 4481€).

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

Les budgets spécifiques de correction des écarts salariaux femmes hommes définis à l'issue des négociations salariales ont contribué à traiter la situation de 2167 femmes pour les années 2018, 2019 et 2020.

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 persistent 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 études conduites sur les parts variables des AD et des agences Pro-PME, présentées en commission nationale de suivi, ont expliqué en partie les écarts constatés.

Les dispositions particulières mises en place depuis les accords précédents ont permis de réduire significativement l'impact sur les rémunérations fixe et variable des périodes d'éloignement de l'entreprise liées à la parentalité.

4.2 ENGAGEMENTS

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

Orange réaffirme sa volonté d'atteindre l'égalité salariale à situation comparable à l'échéance du présent accord.

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

- à l'embauche, garantir un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes à métier, niveau de responsabilité, formation, expérience, qualification équivalents ;
- 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 « séniors », la part variable commerciale, la mise en œuvre des mesures salariales de reconnaissance des compétences et qualifications ;
 - définir des plans d'actions pour les parts variables commerciales des AD et des agences Pro-PME afin de supprimer les éventuels écarts constatés ;
 - mener une étude sur la part variable du marché Entreprise et la part variable des USC, dans les 18 mois suivant la signature de l'accord, et définir les plans d'actions le cas échéant, afin de supprimer les éventuels écarts constatés ;
- utiliser le budget de correction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes pour son objet propre ;
- la Direction de la Reconnaissance et de la Rétribution Groupe s'engage à piloter la mise en œuvre de ces budgets en coordination avec les Divisions. Les modalités de mise en œuvre sont définies chaque année dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales, et sont déclinées dans toutes les Divisions et Directions ;
- grâce au pilotage renforcé, le budget doit être intégralement consommé ;
- 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 distinct.

- 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. La Direction de la Reconnaissance et de la Rétribution Groupe s'engage à piloter la mise en œuvre de ces budgets en coordination avec les Divisions. Les modalités de mise en œuvre sont définies chaque année dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales, et sont déclinées dans toutes les Divisions et Directions.

- Au niveau de chaque établissement distinct, 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 genrées utilisées en négociation salariale (analyse niveau national) ;
- les bilans de mise en œuvre des mesures salariales décidées à l'issue de la NAO (bilan national et bilan établissement distinct). Ces bilans comportent notamment une restitution genrée présentant le cumul des mesures individuelles managériales mises en œuvre, 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 de 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 de partage seront organisées une fois par an en vue de s'assurer d'une bonne appropriation des indicateurs de rémunération comparée femmes hommes par les acteurs et actrices locaux.ales de l'égalité professionnelle (Correspondant.e.s Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Correspondant.e.s Rétribution).

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 distinct, 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 représentant.e du

personnel ou de tout.e autre salarié.e de l'entreprise. Le/la salariée est informé.e de la décision prise.

A la demande d'un.e salarié.e, et afin d'éclairer sa 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, par leur Responsable Ressources Humaines. Afin d'éclairer les choix impactant le montant de la retraite, une information générale en l'état de la législation est disponible sur anoo.

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 :

- 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 12 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/la 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 1390 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 17 décembre 2021 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 12 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, nette 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 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.

4.3.4.1 Congés de maternité, de paternité ou accueil de l'enfant, et 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 (au regard de la position de travail debout), le management propose un poste adapté en boutique ou Unité Service Client (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.

- **Congé de paternité ou accueil de l'enfant**

Le congé de paternité ou accueil de l'enfant n'a pas d'impact sur le calcul des parts variables.

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

Pour les plans de part variable calculés, en tout ou partie sur le salaire perçu, l'absence n'impacte pas la base de calcul et le taux d'atteinte des objectifs individuels ne peut être réduits au motif de cette absence.

Les responsables RH communiqueront lors de chaque exercice en ce sens auprès des managers.

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

- **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 12 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 12 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 L1225-47 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.

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

5.1 CONSTAT

6,2% des effectifs en CDI (hors dispositif temps Partiel Sénior - TPS) travaillent à temps partiel dont 80% de femmes.

Le taux de féminisation des salarié.e.s en télétravail régulier, est stable entre 2018 et 2020, et s'élève à 49,5%.

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 salarié.e.s, y compris pour les cadres. Les parties rappellent également que ces différents modes d'organisation du travail sont ouverts à tous.toutes les 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

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.

L'entreprise prend les engagements suivants :

- le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est porté à 30 jours calendaires pour une naissance simple ;
- l'entreprise réaffirme sa volonté de renforcer l'accompagnement de ceux dont les proches sont gravement malades, handicapés, victimes d'un grave accident, ou en perte d'autonomie, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

- Afin de prendre en compte les différentes situations rencontrées lors de la période précédente, les modalités de mise en œuvre du dispositif du don de jours sont clarifiées ;
- Une communication régulière sur le dispositif auprès de l'ensemble des salarié.e.s, est réalisée au moins deux fois dans l'année ;
- Les assistant.e.s sociaux.ales peuvent être saisi.e.s dans certains cas afin de proposer la situation la mieux adaptée à la situation personnelle ou familiale du.de la salarié.e et au regard de tous les dispositifs existants internes comme externes à l'entreprise. L'entreprise est dans une démarche de maintenir le.la salarié.e dans le collectif de travail ;
- Un bilan annuel est présenté à la commission nationale de suivi du présent accord.
- L'entreprise poursuit ses actions de communication pour mettre en visibilité les dispositifs tels que le guide de la parentalité, le service « mes proches et moi » et déploie d'autres dispositifs de communication sur la parentalité :
 - une communication ciblée avec des fiches pratiques, est mise en place pour informer et accompagner les futurs parents dans cette étape ;
 - des conférences/webinaires sont proposées aux jeunes parents sur des thématiques en lien avec la parentalité ;
 - un partenariat avec un prestataire met en relation des parents avec un.e babysitter de manière occasionnelle ou pérenne ;
 - Orange rappelle également ses engagements en matière d'absences liées à la parentalité.
- Orange s'engage également à mettre en place des conditions et un environnement de travail respectueux de toutes et tous et à garantir la bonne utilisation des outils numériques, et assurer ainsi le respect de l'équilibre vie privée vie professionnelle en garantissant un droit à la déconnexion.

Etudes 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 distinct. Des solutions alternatives sont systématiquement recherchées pour permettre la reprise à temps plein.

Le télétravail occasionnel sera facilité aux parents après avis managérial pendant les 6 premiers mois après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

5.3.2 Sur l'équilibre vie-privée vie professionnelle

5.3.2.1 La parentalité

5.3.2.1.1 Le guide de la parentalité

Le guide de la parentalité a pour objectif de donner toutes informations utiles aux salarié.e.s sur les étapes de la parentalité ; il prend en compte les évolutions sociétales en la matière ; ainsi, il traite l'ensemble des domaines de la parentalité, du désir d'enfant à la grand-parentalité, la monoparentalité, les modes de garde... Il est disponible sur anoo. La communication sur ce guide sera renforcée.

5.3.2.1.2 Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité ou accueil de l'enfant est porté à 30 jours calendaires quelle que soit la quotité de temps de travail du salarié.

A ce congé de paternité ou accueil de l'enfant s'ajoutent les 3 jours accordés pour la naissance de l'enfant.

Au total, le congé pour paternité ou accueil de l'enfant est porté à 33 jours pour une naissance simple (40 jours pour une naissance multiple) soit :

- 3 jours ouvrés pour la naissance, obligatoires et à prendre à la naissance de l'enfant
- 4 jours calendaires obligatoires à prendre à la naissance de l'enfant
- 21 jours calendaires (28 jours pour une naissance multiple) qui peuvent être pris de manière fractionnée en 2 périodes maximum, d'une durée de 5 jours minimum chacune, dans la limite de 6 mois après la naissance ou l'accueil de l'enfant
- 5 jours ouvrés Orange de congé de paternité ou accueil de l'enfant, qui peuvent être pris de manière fractionnée dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le congé est ouvert quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD). Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé en précisant les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre.

La rémunération pendant ce congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est maintenue selon les conditions détaillées sur anoo.

Le manager s'organisera pour faciliter la prise du congé de paternité ou accueil de l'enfant au-delà des 7 jours obligatoires.

À l'annonce de la perspective d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant, 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.

5.3.2.1.3 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. Le manager ou le responsable RH indiqueront au.à la salarié.e où trouver les informations, en particulier le guide de la parentalité, les contacts Service Social du Travail...

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.

5.3.2.1.4 Droit à rompre un congé parental d'éducation au profit d'un congé maternité

Les éléments décrits dans la Décision n°2 du 29 janvier 2019 portant sur le droit à rompre un congé parental d'éducation au profit d'un congé maternité sont repris dans cet accord.

Les salariées qui en font la demande pourront rompre leur congé parental d'éducation avant son terme pour leur faire bénéficier d'un congé maternité.

5.3.2.1.5 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 3.

Lorsque les modalités de transport ou l'activité 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.

5.3.2.1.6 Autres absences liées à la parentalité

- **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 salarié.e conjoint.e d'une personne se rendant à un examen médical dans le cadre d'une PMA 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.la conjoint.e 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.la salarié.e le souhaite.

Il est rappelé que les salariés parents d'enfants handicapés peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absences à hauteur de deux fois les obligations hebdomadaires plus deux jours pour la garde ou les soins de leur enfant.

A l'occasion de la rentrée scolaire, les managers s'organiseront pour accorder aux salariés parents, notamment aux personnes seules ayant la charge d'un ou plusieurs enfants, une ASA Rentrée scolaire d'une demi-journée, en tenant compte du maintien de la continuité de service. Cette ASA est fractionnable en heures, et ne pourra pas dépasser 4 heures. Une souplesse pourra être accordée aux parents d'enfants en situation de handicap ou gravement malades.

Un récapitulatif de ces dispositions figure en annexe 4.

5.3.2.2 Le don de jours de congés ou de repos

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, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Les modalités du dispositif sont précisées en annexe 5.

5.3.2.3 La plateforme mes proches et moi

Il est rappelé que le service « Mes proches et moi » est un service d'accompagnement à distance délivré pour les salariés d'Orange et leurs familles.

Ce service s'adresse aux salarié.e.s en situation d'aidant (accompagnement d'un proche malade, en situation de handicap ou de perte d'autonomie et aux salariés en situation d'être aidé (accident, maladie grave). Des informations sont accessibles via un site web et par une équipe de conseillers spécialisés pour un accompagnement personnalisé.

5.3.2.4 Droit à la déconnexion

Dans le respect du principe de conciliation vie privée et vie professionnelle, le management respectera les durées de repos prévues dans la législation en vigueur. En dehors de cas exceptionnels, les horaires de réunion ou de sollicitation des salarié.e.s seront compris dans les horaires et régimes de travail du.de la salarié.e, et pour les cadres, y compris les CEA, dans la plage de 8h à 18h.

Les membres des CODIRS d'entité décideront ensemble des jours les plus appropriés pour leurs réunions régulières afin de faciliter l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion sont considérés comme fondamentaux chez Orange afin de protéger les salarié.e.s contre des pratiques intrusives potentielles, provenant de leurs managers et/ou collègues. Il est fortement recommandé que les outils de communication tels que les e-mails, SMS, messages vocaux, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc. ne soient pas utilisés pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les jours de congés.

Il est également rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes.

Afin que cette déconnexion soit efficace, elle nécessite :

- L'implication de chacun.e
- L'exemplarité de la part des managers et des dirigeants.e.s de l'entreprise, dans leur utilisation des outils numériques, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de toutes et tous.

C'est pourquoi, d'une part, la ligne managériale s'assure du respect de ce droit à la déconnexion et, d'autre part, chaque salarié.e doit pouvoir prendre conscience que sa propre utilisation des outils numériques peut être inappropriée et doit respecter ses collègues dans ses usages numériques.

Ces dispositions s'appliquent également aux télétravailleurs.ses et aux salarié.e.s nomades. Les managers portent ainsi une attention particulière à ces salarié.e.s quant au rythme des réunions à distance, ainsi qu'au respect des pauses méridiennes et autres moments en début et fin de la journée permettant à chacune et chacun un bon équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Orange a mis en place des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, notamment :

- Une signature mail "si vous recevez ce message en dehors des horaires de travail ou pendant vos congés, vous n'êtes pas tenu de répondre, sauf en cas d'urgence exceptionnelle. " ;
- Les envois différés ;
- Un bilan individualisé des usages numériques ;
- Des acteurs de la prévention sensibilisés à la détection et l'évaluation des risques liés aux outils numériques.

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 violence au travail, de harcèlement et de sexisme ;
- poursuivre les actions de sensibilisation ;
- accompagner les salarié.e.s face à des situations de violence au sein du couple ou intrafamiliales ;
- mettre à la disposition des salarié.e.s un guide sur le harcèlement, les violences et le sexisme.

La filière RH et le management ont la responsabilité de ne laisser aucun signalement dans le cadre du travail sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée, dans un délai de 2 mois maximum, pour trouver une solution appropriée à la situation et y mettre un terme. Il est aussi de leur responsabilité de faire cesser toute forme d'agissement sexiste, qui ne peut être toléré en aucune matière. De plus, un accompagnement devra être proposé à la victime.

Le bilan national annuel HSVT sera présenté en commission nationale de suivi de l'accord.

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 analysés au niveau de la Commission nationale de suivi, avec le concours des différents acteurs.trices RH de l'entreprise notamment le médecin coordonnateur et la coordinatrice des assistant.e.s sociaux.ales du travail.

Les parties rappellent également le rôle de la CSSCT 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. Il est rappelé que, conformément au code du travail, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salarié.e.s doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du genre.

Dans leur relation avec des clients, les salarié.e.s ont droit au respect. En cas d'incivilité avérée ou d'agression d'un client à l'encontre d'un.e salarié.e Orange, le.la salarié.e bénéficiera du soutien d'Orange, en particulier dans le cadre des poursuites judiciaires qu'il.elle déciderait d'engager.

Le covid a accéléré le recours au télétravail, ce mode d'organisation peut être une opportunité pour l'équilibre vie privée vie professionnelle mais peut également comporter des risques, particulièrement pour les femmes. L'entreprise sera vigilante à ce que le télétravail ne renforce pas les inégalités.

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 et de traitement des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe. Il est décrit sur anoo et sera rappelé aux CSSCT.

Orange est engagée dans la prévention, la détection et le traitement des situations de harcèlement sous toutes ses formes, sexuel ou moral, de sexisme, et de violence au travail, en cohérence avec sa politique santé sécurité et qualité de vie au travail.

Elle dispose depuis 2013 d'un cadre d'action de prise en charge et de traitement des signalements, et s'appuie sur un réseau de référent.e.s harcèlement, sexisme et violence au travail.

Chacun et chacune doit être vigilant.e quant aux signaux qui pourraient révéler une situation d'agissement sexiste, de harcèlement ou de violence. Une écoute bienveillante des victimes est nécessaire, afin de libérer la parole sur ces sujets.

Différents canaux de signalements sont à la disposition des salarié.e.s, parmi lesquels les référent.e.s harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE, et les représentants du personnel. Ils sont décrits sur anoo.

L'entreprise est engagée à ne laisser aucun des signalements portés à sa connaissance sans suite concrète, et met en œuvre des mesures de protection immédiates quand la santé ou la sécurité des personnes concernées l'exige.

Tout signalement donne lieu à investigation, décision et action et, le cas échéant, à sanction des personnes mises en cause, en veillant à protéger au maximum les victimes et à éviter les récidives.

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 ». La loi du 3 août 2018 vient renforcer la lutte contre les

violences sexistes et sexuelles, notamment l'outrage sexiste. Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

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

Orange a signé en décembre 2018 avec d'autres entreprises l'initiative #StOpE⁶ contre le sexisme ordinaire en entreprise. Au travers des 8 engagements figurant à cette charte, Orange a déployé des actions pour la lutte contre le sexisme.

Orange s'engage à participer à l'enquête interentreprises sur le sexisme dans le cadre de l'initiative #StOpE.

Le visa égalité professionnelle à destination de l'ensemble des salariés et un dispositif de formation à la lutte contre le sexisme permettent de sensibiliser sur les différentes formes de comportements sexistes, mettent en évidence l'impact pour les personnes qui en sont victimes et les risques encourus par les personnes qui en sont à l'origine. Ces formations, disponibles sur Orange Learning, continueront à être déployées largement vers les salariés, ainsi que le e-learning pour les managers et les salariés intitulé « Vos repères pour prévenir le harcèlement au travail ».

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.

Orange étudiera la possibilité pour les salariés d'avoir recours à un dispositif du type « allo sexisme ».

6.2.4 Prévention des violences en entreprise

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

6.2.5 Actions dans le cadre des violences au sein du couple et intrafamiliales

À l'interface de la vie professionnelle et de la vie privée, l'assistant.e social.e du travail 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.la salarié.e 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

⁶ https://www.afmd.fr/sites/default/files/StOpE_Livret_Engagements.pdf

médico judiciaire, associations pour les victimes de violences au sein du couple, Centre d'information des droits des femmes et des familles CDIFF...).

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...).

Les demandes d'absence par les personnes victimes de violences intrafamiliales afin de réaliser leurs démarches seront facilitées. Le service social du travail accompagnera ces demandes auprès des DRH et Managers. Cinq ASA fractionnables en demi-journées pourront être accordées sur demande du service social du travail.

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 les assistant.e.s sociaux.ales du travail.

Une plaquette d'information sur les mesures prises par Orange pour l'accompagnement des salarié.e.s victimes de violences au sein du couple et intrafamiliales sera réalisé et mise à la disposition des salariés (aide financière, ASA, formalités administratives...).

Depuis 2009, les salariés d'Orange peuvent également avoir, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, un soutien confidentiel d'experts psychologues cliniciens externes en appelant le **0 800 85 50 50**. Après cette prise de contact et ce premier soutien téléphonique, chaque salarié.e peut bénéficier d'un accompagnement sous la forme d'entretiens en face à face avec un psychologue externe du réseau du prestataire et en proximité locale.

Les managers et RH disposent aussi d'une ligne de dialogue assurée par ces psychologues externes, au 0800 00 60 89 pour tout conseil psychologique dans l'exercice de leurs rôles pour accompagner les situations humaines délicates qu'ils peuvent rencontrer, en complément des acteurs de la prévention de l'entreprise.

Enfin, d'autres dispositifs d'urgence ont été mis en place par le gouvernement et sont rappelés ici :

- le **3919**, numéro d'aide et d'écoute anonyme et gratuit
- **ArretonsLesViolences.gouv.fr** pour un signalement en ligne
- le **17** par téléphone (Police Secours)
- le **114** par SMS

De plus, il est rappelé que dans le cadre du Grenelle contre les violences conjugales, le décret n°2020-683 du 4 juin 2020 créé un nouveau cas de déblocage anticipé du Plan d'Epargne Entreprise pour les personnes victimes de violence au sein du couple. Le décret précise l'application de ce nouveau motif.

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 DRH, 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 en milieu de travail et études épidémiologiques, accompagnement de l'entreprise dans le cadre des réorganisations. Ils.elles 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 CSSCT, ils.elles y apportent leur expertise médicale sur les différents sujets à l'ordre du jour.

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

- les infirmiers.ères du travail

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

Ils.elles exercent dans le cadre du Code de déontologie qui leur est propre.

- les assistant.e.s sociaux.ales du travail

À l'interface de la vie professionnelle et privée, l'assistant.e social.e du travail écoute, informe, oriente et aide les salarié.e.s dans la recherche de solutions d'ordre social ou professionnel en toute confidentialité.

Ils.elles exercent dans le cadre du Code de déontologie qui leur est propre.

Il.elle peut notamment intervenir sur des problématiques relatives au travail, à la santé et au handicap, à des difficultés financières, à la famille, au logement...

Il.elle concourt à la qualité de la vie au travail et participe à la prévention de la désinsertion professionnelle en assurant notamment le suivi des salariés éloignés du service pour raison de santé.

Il.elle exerce son activité, en fonction des sujets à traiter, avec les partenaires internes Orange (RH, médecins du travail...) ainsi que des professionnels extérieurs (services sociaux de secteurs, hôpitaux, 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 de la CSSCT.

- les référent.e.s Harcèlement Sexisme et Violence au Travail (HSVT)

Des référent.e.s HSVT sont identifié.e.s au niveau de chaque Division et DO (Direction Orange) pour :

- informer et accompagner les DRH et managers de leur périmètre dans la mise en œuvre du cadre d'action HSVT,
- veiller à sa bonne application locale,
- accueillir et écouter les salarié.e.s qui s'adressent aux référent.e.s HSVT pour les informer, les orienter et les accompagner,
- orienter les signalements adressés à l'adresse mail **ZZZ HARCELEMENT VIOLENCE AU TRAVAIL** et suivre le traitement de tous les signalements HSVT de leur périmètre,
- alerter le.la référent.e au niveau national si nécessaire.

Un.e référent.e est également identifié.e au niveau national pour :

- garantir la bonne application du cadre d'action en s'appuyant sur les référent.e.s locaux.ales,
- proposer et mettre en œuvre les actions utiles d'amélioration du cadre d'action,
- veiller à la professionnalisation des intervenant.e.s dans le traitement de ces situations.

La liste des informations utiles sur le cadre d'action HSVT sont à la disposition de tous.tes les salarié.e.s sur anoo / rubrique Santé, Service Social, Prévoyance / que faire en cas de Harcèlement, Sexisme, Violence au Travail.

- Référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE

En 2020, suite à la mise en place des CSE, un.e référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes a été désigné.e par chaque CSE et par le CSEC, parmi les membres du comité via une résolution adoptée à la majorité des membres présents, selon les dispositions légales. Ce.tte référent.e constitue un canal d'alerte supplémentaire pour les salarié.e.s et est force de proposition en matière de prévention.

La liste des référent.e.s harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSE sera mise en ligne sur anoo.

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.

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 :

- une réunion dédiée aux promotions et à la rémunération examine les indicateurs de l'année N-1. Cette Commission se tient au plus près du bilan de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires ;
- une réunion examine l'ensemble des indicateurs et des plans d'actions de l'année N-1 et de l'année à venir, 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 6.

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

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 distinct 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 distinct que des unités opérationnelles.

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 distinct et non signataire du présent accord.

Le.la Directeur.trice des Ressources Humaines de l'établissement distinct ou son.sa 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 :

- une 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 ;
- une 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 6.

Dans chaque établissement distinct, 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 Réfèrent.e.s Égalité professionnelle des unités opérationnelles sont associé.e.s à la définition de ce plan d'actions local, de façon à prendre en compte les situations spécifiques des unités opérationnelles. 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 distinct et des unités opérationnelles.

Chapitre 9 – Durée de l'accord et dispositions finales

9.1 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans et prend effet au 1er janvier 2022 et cessera de produire définitivement et irrévocablement ses effets au 31 décembre 2024. Afin d'avoir un bilan complet sur les 3 années de l'accord, un avenant de prorogation de 6 mois pourra être négocié.

9.2 NOTIFICATION DE L'ACCORD

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

9.3 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique sont transmis à la DRIEETS d'Ile de France (Unité départementale des Hauts de Seine). Le présent accord, et les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cet accord est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. La version déposée ne comporte pas les noms et prénoms des personnes signataires.

9.4 REVISION DE L'ACCORD

Une procédure de révision peut être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L. 2222-5 du code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les article(s) concerné(s) par la demande de révision ;

- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations prédisant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article(s) objet(s) de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilitées, aux termes de l'article L. 2261-7-1 du code du travail précité, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 22 décembre 2021

Pour Orange S.A.,

Gervais Pellissier
Directeur Général Délégué, People & Transformation

Les organisations syndicales,

pour la CFDT-F3C	pour la CFE-CGC Orange	Pour la CGT-FAPT
pour FO-COM	pour SUD-PTT	

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

Réserves de la CFE-CGC

- La CFE-CGC revendique l'égalité professionnelle pour tout le Groupe Orange. Elle propose que cet accord soit signé et/ou étendu aux bornes du Groupe Orange et non pas limité seulement à Orange S.A. ; c'est le principe de non-discrimination entre les salariés d'Orange SA et ceux des filiales, en sus de la non-discrimination de genre, qu'une entreprise du CAC 40 se doit d'ambitionner.
- La CFE-CGC Orange dénonce la non-application réelle de la loi L3221-4, L1142-1 ; elle réclame la fin des disparités salariales entre les femmes et les hommes toujours existantes à métier (référentiel métier Orange) et/ou à compétences égales avec utilisation du budget égalité professionnelle dans sa totalité
- Afin de tenir les engagements pris dans les accords, la CFE-CGC réclame l'ajout dans le BSI d'un indicateur de positionnement en prenant en considération les 3 composantes suivantes : le positionnement salarial au périmètre du référentiel métier et/ou du CSEE, l'ancienneté dans la classification et le métier, la durée moyenne des promotions dans la bande sur le métier concerné.
- Conformément aux engagements de l'Accord Reconnaissance des Compétences et des Qualifications, la CFE-CGC réclame la régularisation de tous les salariés n'ayant pas eu de promotion depuis minimum 10, 15, 20 ans et plus avec un rattrapage salarial immédiat de 7% minimum. La Direction, les services RH et les managers doivent proposer un plan d'actions de formation discuté avec le salarié pour lui permettre d'évoluer facilement vers la classification supérieure.
- La CFE CGC Orange revendique le développement de la prise en charge des carrières des femmes, l'équité sur les parcours professionnels. Une embauche favorisant le recrutement de femmes pour alimenter le taux de féminisation et tenir a minima l'objectif de 36% de taux de recrutement des femmes.
- La CFE-CGC revendique **que les CSSCT aient des outils pour identifier, suivre, lutter et mettre en place des plans de préventions contre le harcèlement notamment avec la création d'indicateurs en co-construction avec les membres des CSSCT et les référents HAS des CSE.** La CFE-CGC souhaite que les CSSCT soient informées en parallèle, dès que des alertes ou des dossiers de harcèlement sont portés à la connaissance de l'entreprise.
- La CFE-CGC revendique un abondement par Orange du même nombre pris par un salarié sur le fond de solidarité dons de jours (ex : 3 jours pris sur le fond = 3 jours donnés par l'entreprise) , elle réclame le principe de transparence par la mise en visibilité explicite du stock disponible et de la possibilité d'y recourir directement dans les outils de demandes de congés de l'employeur.

- La CFE-CGC revendique que la demande de prise en charge des frais de garde, sans convocation de l'entreprise, liée à un déplacement d'un représentant du personnel sur un autre site avec nuitée, soit prise en compte par l'entreprise.

ANNEXE 1 : TABLEAUX DE REFERENCE

1) Répartition des CDI actifs

EFFECTIF CDI ACTIF - REPARTITION PAR BANDE CCNT au 31/12/2020

Bande	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
B	5	11	16	37,93%	23,81%	31,25%	68,75%
C	2 416	4 407	6 823	36,31%	35,22%	35,41%	64,59%
D	9 043	12 374	21 417	41,82%	42,34%	42,22%	57,78%
DB	4 833	7 916	12 749	35,98%	36,98%	37,91%	62,09%
E	6 635	13 408	20 043	32,61%	32,91%	33,10%	66,90%
F	3 003	5 537	8 540	33,65%	34,16%	35,16%	64,84%
G	272	653	925	26,71%	27,86%	29,41%	70,59%
Total	26 207	44 306	70 513	36,68%	36,93%	37,17%	62,83%

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

EFFECTIF CDI ACTIF - REPARTITION PAR DOMAINE METIER ET PAR BANDE CCNT au 31/12/2020

Domaine	Bande	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
Accompagnement	B	0	0	0	0,00%	.	.	.
	C	2	0	2	100,00%	.	100,00%	0,00%
	D	158	13	171	73,82%	82,19%	92,40%	7,60%
	DB	1 477	1 927	3 404	40,59%	42,64%	43,39%	56,61%
	E	2 344	4 270	6 614	33,29%	34,65%	35,44%	64,56%
	F	1 506	3 154	4 660	29,54%	30,86%	32,32%	67,68%
	G	249	616	865	26,78%	27,12%	28,79%	71,21%
	Total	5 736	9 980	15 716	34,58%	35,62%	36,50%	63,50%
Client	B	0	0	0	0,00%	0,00%	.	.
	C	1 406	1 405	2 811	51,98%	50,01%	50,02%	49,98%
	D	5 004	3 898	8 902	57,08%	57,15%	56,21%	43,79%
	DB	1 326	1 475	2 801	44,03%	46,04%	47,34%	52,66%
	E	1 377	2 266	3 643	37,80%	38,01%	37,80%	62,20%
	F	484	691	1 175	40,94%	40,59%	41,19%	58,81%
	G	1	5	6	33,33%	60,00%	16,67%	83,33%
	Total	9 598	9 740	19 338	50,54%	50,19%	49,63%	50,37%
Fonctions Support	B	1	3	4	45,45%	30,00%	25,00%	75,00%
	C	163	179	342	50,75%	48,25%	47,66%	52,34%
	D	1 150	768	1 918	60,76%	59,40%	59,96%	40,04%
	DB	1 171	928	2 099	54,98%	53,98%	55,79%	44,21%
	E	1 539	1 175	2 714	54,76%	55,60%	56,71%	43,29%
	F	842	881	1 723	47,32%	48,10%	48,87%	51,13%
	G	21	27	48	20,00%	41,03%	43,75%	56,25%
	Total	4 887	3 961	8 848	54,75%	54,29%	55,23%	44,77%
Innovation et Technologie	B	4	8	12	16,67%	20,00%	33,33%	66,67%
	C	845	2 823	3 668	20,28%	22,55%	23,04%	76,96%
	D	2 731	7 695	10 426	21,67%	25,19%	26,19%	73,81%
	DB	859	3 585	4 444	17,66%	19,05%	19,33%	80,67%
	E	1 375	5 696	7 071	19,81%	19,44%	19,45%	80,55%
	F	170	810	980	14,92%	16,60%	17,35%	82,65%
	G	1	5	6	33,33%	20,00%	16,67%	83,33%

Domaine	Bande	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
	Total	5 985	20 622	26 607	20,12%	22,04%	22,49%	77,51%
Domaine non défini	B	0	0	0	0,00%	.	.	.
	C	0	0	0	50,00%	33,33%	.	.
	D	0	0	0	0,00%	85,71%	.	.
	DB	0	1	1	0,00%	42,86%	0,00%	100,00%
	E	0	1	1	25,00%	27,27%	0,00%	100,00%
	F	1	1	2	66,67%	30,00%	50,00%	50,00%
	G	0	0	0	0,00%	50,00%	.	.
	Total	1	3	4	50,00%	42,50%	25,00%	75,00%
Total	Total	26 207	44 306	70 513	36,68%	36,93%	37,17%	62,83%

3) Répartition des recrutements externes en CDI

RECRUTEMENTS EXTERNES EN CDI au 31/12/2020

Bande	Femmes	Hommes	Ensemble	Taux de féminisation 2018	Taux de féminisation 2019	Taux de féminisation 2020	Taux de masculinisation 2020
B	0	0	0
C	102	242	344	29,98%	26,12%	29,65%	70,35%
D	13	35	48	29,49%	27,36%	27,08%	72,92%
DB	6	0	6	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
E	120	237	357	33,13%	30,70%	33,61%	66,39%
F	14	26	40	53,49%	42,86%	35,00%	65,00%
G	2	4	6	22,22%	35,71%	33,33%	66,67%
Total	257	544	801	31,69%	28,42%	32,08%	67,92%

ANNEXE 2 : MESURES RELATIVES AUX GARANTIES DE PART VARIABLE

Situation du-de la salarié-e :	Plans de Part Variable					
	Part Variable Managériale semestrielle	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 congés maternité - adoption	Situation 2					
Au retour de congé maternité, adoption, congé parental	Situation 3		Situation 4	Situation 5	Situation 10	
congé paternité obligatoire	Situation 3 bis		Situation 6	Situation 7		
congé paternité non obligatoire >= 10 jours calendaires dans un mois calendaire	pas de dispositions particulières		Situation 8	Situation 9		
congé paternité inférieur à 10 jours calendaire dans un mois calendaire			Situation 8	Situation 9		
absences liées à la parentalité			Situation 8	Situation 9		
temps partiels	objectifs proportionnés à la quotité du 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 lequel.le.s 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 Unité Service Client (s'il existe une possibilité de ce type géographiquement proche) afin de permettre à ceux-ci.celles-ci de rester sur un poste permettant de conserver le bénéfice de la part variable commerciale.

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 - Parts variables à périodicité semestrielle ou trimestrielle : une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne⁷) 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 3 bis – congé paternité – Parts variables à périodicité semestrielle ou trimestrielle : une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne⁸) est garantie pour la période qui porte le 1er jour de congé paternité obligatoire.

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

⁷ modalités de calcul de la « part variable moyenne » : La part variable moyenne constituant cette garantie minimum (congé maternité/adoption/paternité) est celle de l'unité d'affectation du.de la salarié.e pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il.elle est éligible.

⁸ modalités de calcul de la « part variable moyenne » : La part variable moyenne constituant cette garantie minimum (congé maternité/adoption/paternité) est celle de l'unité d'affectation du.de la salarié.e pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il.elle est éligible.

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 au salarié.e.s. Elle s'applique le mois du retour à l'activité et 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.e. Le redressement le premier mois vise à appliquer un coefficient majorant de 50 % et le second mois de 25 %. Le calcul le plus favorable est appliqué.

Situation 6 - congé de paternité – Part Variable Vente : une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne (définie ci-dessus – modalités de calcul de la part variable moyenne) est garantie au titre d'un mois incluant la période de congé paternité obligatoire ou une période de congé paternité non obligatoire de 10 jours calendaires minimum sur un mois calendaire.

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 la période de congé paternité obligatoire ou une période de congé paternité non obligatoire de 10 jours calendaires minimum sur un mois calendaire, 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 et périodes de congé paternité non obligatoire inférieure à 10 jours calendaires sur un mois calendaire - 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 et périodes de congé paternité non obligatoire inférieure à 10 jours calendaires sur un mois calendaire- 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 : 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 salarié.e.s 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 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 4 : 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	Enfant	Événement	3	Soit le jour de la naissance, soit le 1er jour ouvré qui suit, soit à la fin des congés payés ou ASA pour événement familial (depuis le 01/07/2021)	bulletin de naissance
Adoption ou démarches en vue d'une adoption	Enfant	événement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de l'arrivée au foyer	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 ½ 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.	certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant (ex : certificat du Directeur d'Ecole précisant que l'accueil de l'enfant ne peut être assuré alors qu'il était prévu).

				Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent à Orange SA.	
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 pour les actes chirurgicaux (avec intervention) et les transferts aux services des urgences sans nuitée.	bulletin d'hospitalisation
	conjoint(*)				
	parents				
soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	enfant	année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	quel que soit l'âge de l'enfant et dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 50%	- soit une attestation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (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
ASA Rentrée scolaire	enfant moins de 16 ans sauf situation de handicap	Jour de la rentrée	½ journée par famille, 4 heures maximum	Fractionnable	Justificatif de rentrée scolaire

L'ensemble des salarié-e-s d'Orange S.A., quel que soit leur statut, sans condition d'ancienneté, bénéficie, sur justificatif, de congés exceptionnels non subordonnés aux nécessités de service, rémunérés, exprimés en jours ouvrés maximum pour les événements prévus ci- dessus (sauf ASA rentrée scolaire).

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

ANNEXE 5 : MODALITES DU DISPOSITIF DE DONS DE JOURS

Les salariés pouvant faire un don

Ce dispositif de dons de jours de congés ou de repos et d'absence sur dons de jours 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 déterminé, quel que soit leur niveau d'emploi ou leur ancienneté.

Tout.e salarié.e a la possibilité de faire des dons de jours de congés ou de repos de façon anonyme, définitive et sans contrepartie. Ces jours ne peuvent en aucun cas être réattribués aux salarié.e.s donateurs.trices.

L'anonymat et la gratuité visent à protéger le.la bénéficiaire et le.la donateur.trice.

Les jours de congés ou de repos pouvant être donnés

Afin de préserver le droit au repos des salarié.e.s donateurs.trices, le nombre de jours de congés cessible est de 5 jours lorsque le don est un don de CA ou de JTL par année civile par salarié.

Il est sans limite pour les dons de repos compensateurs. Les dons de repos compensateurs sont faits par tranche de 7 heures (7 heures équivalant à une journée de don).

Les repos compensateurs légaux ainsi que les jours épargnés dans le CET ne peuvent pas être donnés.

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. Un don ne peut pas faire l'objet d'une annulation.

Les destinataires des dons de jours de congés ou de repos

Le.la salarié.e peut faire un don à un.e bénéficiaire identifié.e ou au fonds commun de solidarité géré par la Direction People et Transformation / Direction Itinéraires Professionnels, Reconnaissance et Services.

Le don est obligatoirement nominatif lorsqu'il est fait pour un.e salarié.e de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé ou au bénéfice du.de la salarié.e au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Le.la salarié.e bénéficiaire doit obligatoirement être salarié d'Orange SA.

Le reversement au fonds de solidarité

Lorsque le.la salarié.e quitte l'entreprise, pour quelque motif que ce soit (y compris une mobilité filiale), les dons de jours qui lui ont été fait nominativement sont reversés de plein droit au fonds de solidarité.

Dans tous les autres cas, la non-utilisation de jours durant une période de 24 mois par un.e salarié.e bénéficiaire de don nominatif entrainera un reversement des jours dans le fonds de solidarité.

Ils peuvent également, sur demande expresse du.de la bénéficiaire, être reversés sur le fonds de solidarité.

Les absences sur dons de jours

Les situations ouvrant droit à une absence sur dons de jours

Tout.e salarié.e peut demander à bénéficier d'une absence sur dons de jours de congés ou de repos, sans condition d'ancienneté et sous réserve des jours restant disponibles dans le fonds de solidarité et des dons reçus à titre personnel, dans les situations suivantes :

- le 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,
- un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente est décédée.

Il est rappelé que l'entreprise est garante du maintien du lien du.de la salarié.e avec son activité professionnelle et le collectif de travail.

Absences sur dons de jours pour accompagner un enfant

Le nombre de jours d'absence pour accompagner un enfant n'est pas limité. Toutefois, il est rappelé que d'autres dispositifs légaux ou spécifiques à Orange SA existent dans le cadre de l'accompagnement des salarié.e.s.

Aucune limite d'âge ne peut être opposée au demandeur.

Si la demande d'autorisation d'absence sur don de jours est supérieure à 3 mois ou si la demande est réitérée au moins 3 fois, la demande d'absence sur dons de jours sera transmise pour avis à la Commission instituée à cet effet au sein du Service Social du Travail dans les conditions décrites ci-après.

Absence sur dons de jours pour un accompagner un proche

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 de calendrier ou de 22 jours ouvrés en cas de prise discontinue.

Si la demande d'autorisation d'absence sur don de jours est au-delà de 22 jours pour un proche ou si la demande est réitérée pour un même proche au-delà d'une année, la demande d'absence sur dons de jours sera transmise pour avis à l'instance instituée à cet effet au sein du Service Social du Travail dans les conditions décrites ci-après.

Absence sur dons de jours suite au décès d'un enfant de moins de 25 ans ou de de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

Un.e salarié.e dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé peut bénéficier d'une absence sur dons de jours. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du.de la salarié.e au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

L'absence est d'une durée maximale de 15 jours ouvrés.

L'absence est prise au cours de l'année suivant la date du décès.

Le dépôt d'une demande d'absence

La demande d'absence sur dons de jours devra être faite au plus tôt et, en tout état de cause, au plus tard, la veille de la date de début de l'absence demandée.

La demande d'absence sur dons de jours doit être accompagnée d'un certificat médical du médecin du proche précisant que la présence indispensable du/de la salarié.e auprès de la personne qui le nécessite ainsi que les dates (de date à date ou période) auxquelles le/la salarié.e doit être présent.e auprès de son proche.

Pour tenir compte des situations vécues par les salarié.e.s bénéficiaires d'une absence sur dons de jours, Orange SA accepte que le certificat médical soit fourni dès que possible même après le début de l'absence.

Le fonds de solidarité ne peut pas être déficitaire. A cet effet, les demandes de congés ne peuvent pas être faites rétroactivement.

Autres dispositifs d'absence et absence sur dons de jours

Le/la salarié.e, dès lors qu'il peut en bénéficier, doit avoir utilisé les autorisations d'absence pour motif familial accordées par Orange SA.

Le/la salarié.e n'a pas l'obligation de prendre l'intégralité de ses CA et/ou JTL et/ou repos compensateurs avant de bénéficier d'une absence sur dons de jours, pour respecter le droit au repos.

Par exception, si l'absence sur don de jours a pour effet de ne pas permettre la prise de ces CA et/ou JTL avant une période d'écêtement ou de remise à 0 des soldes (31 mars – JTL des CEA de l'année précédente –, 31 mai – remise à 0 des CA de l'année précédente –, 31 décembre – écêtement des soldes de CA de l'année en cours et remise à 0 des soldes de JTL des non CEA), les jours de congés et/ou de JTL qui seraient écêtés ou remis à 0 seront pris avant le début de l'absence sur dons de jours. Il est rappelé que d'autres dispositifs légaux ou spécifiques à Orange SA existent dans le cadre de l'accompagnement des salarié.e.s.

Les modalités de prise d'une absence sur dons de jours

La prise des jours par le/la bénéficiaire est possible par ½ journée ou par journée et/ou de façon discontinue dans la limite du nombre de jours d'absence autorisés.

Effet sur la situation individuelle du/de la bénéficiaire d'une absence sur dons de jours

Le DRH de l'unité du demandeur est informé de l'absence sur dons de jours accordée. Il lui appartient, si le demandeur n'est pas en mesure de le faire, d'en informer le manager.

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, des droits à congés, participation, intéressement. Il/elle conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de sa période d'absence.

La fin de l'absence

L'absence sur dons de jours prend fin à la date mentionnée dans la réponse faite au.à la salarié.e par le service de la Direction People et Transformation / Direction Itinéraires Professionnels, Reconnaissance et Services.

En cas de décès du proche accompagné, elle prend fin à la date du décès. Cette absence sur dons de jours peut être prolongée par une absence sur dons de jours suite au décès d'un enfant de moins de 25 ans ou de de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

La cellule « absence sur don de jours » du service social du travail

Orange réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux les salarié.e.s dans ces situations difficiles, conformément aux valeurs de solidarité et d'entraide entre salariés de l'entreprise portées par ce dispositif et veille au bon usage des dons réalisés dans ce cadre.

Pour prendre en compte la situation personnelle et familiale du.de la salarié.e, certaines situations nécessitent l'intervention du Service Social du Travail afin de proposer les solutions adaptées au regard de tous les dispositifs d'aide existants, internes comme externes à l'entreprise.

Composition de la cellule « Absence sur dons de jours »

Il est créé au sein du Service Social du Travail une cellule « Absence sur dons de jours ».

La cellule réunit au moins 3 assistant.e.s sociaux.ales du travail, dont celui.celle qui a en charge l'unité dont relève le demandeur.

Elle définit son organisation matérielle (nombre de réunions, modalités de convocation, fréquence de réunion, etc...).

Situation où la cellule « Absence sur dons de jours » doit être saisie

La cellule est saisie par la Direction People et Transformation / Direction Itinéraires Professionnels, Reconnaissance et Services dans les cas suivants :

- salarié.e amené.e à accompagner un enfant :
 - o si la demande d'autorisation d'absence sur don de jours est supérieure à 3 mois
 - o si la demande est réitérée au moins 3 fois
- salarié.e amené.e à accompagner un proche autre qu'un enfant :
 - o si la demande d'autorisation d'absence sur don de jours est au-delà de 22 jours pour un proche
 - o si la demande est réitérée pour un même proche au-delà d'une année
- toute autre situation pour laquelle, la Direction People et Transformation / Direction Itinéraires Professionnels, Reconnaissance et Services évalue la nécessité d'une intervention d'un.e assistant.e social.e du travail (par exemple situation sensible ne répondant pas totalement aux critères de l'absence sur dons de jours).

Instruction de la demande

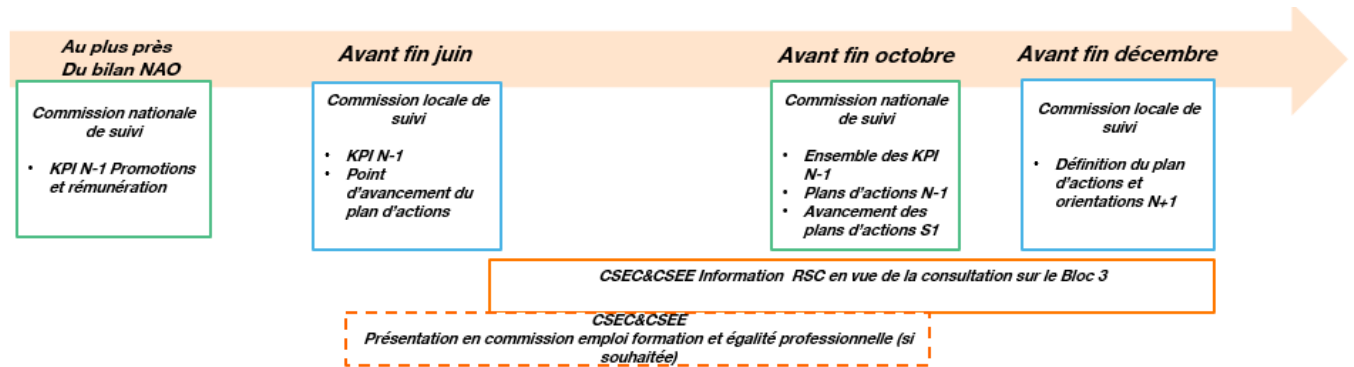
La cellule « Absence sur dons de jours » intervient sur demande de la Direction People et Transformation / Direction Itinéraires Professionnels, Reconnaissance et Services. Le demandeur ainsi que le DRH de l'entité sont informés de la transmission de la demande.

L'assistant.e sociale du travail de l'entité instruit la demande en lien avec le Service de Santé au Travail.

La cellule, après avoir recueilli du.de la salarié.e toutes informations utiles, émet, dans un délai de 15 jours un avis sur la demande de congé sur dons de jours. Elle peut proposer au.à la salarié.e de mettre en œuvre d'autres solutions qui se substituent à la demande de congés sur dons de jours.

La Direction People et Transformation / Direction Itinéraires Professionnels, Reconnaissance et Services mettra en œuvre l'avis émis par la cellule « Absence sur dons de jours ».

ANNEXE 6 : CALENDRIERS ANNUELS DU DIALOGUE SOCIAL NATIONAL ET LOCAL



Un CSEE est mis en place au niveau des 14 Etablissements Distincts suivants :

- Direction Orange Ile de France (DO IDF) ;
- Direction Orange Grand Nord Est (DO GNE) ;
- Direction Orange Grand Sud Est (DO GSE) ;
- Direction Orange Grand Sud Ouest (DO GSO) ;
- Direction Orange Grand Ouest (DO GO) ;
- Antilles-Guyane (AG -Orange Caraïbe SA + Direction Orange Antilles-Guyane) ;
- Direction Orange Réunion Mayotte (DO RM) ;
- Direction Régionale Renforcée Corse (DRR C) ;
- Orange France Siège (OFS) ;
- Direction Technique et Système d'Information (DTSI) ;
- Services Communications Entreprises (SCE) ;
- Orange Innovation ;
- Fonctions Support et Finance (FSF) ;
- Wholesale and International Networks (WIN).

ANNEXE 7 : 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 générées.

Rubrique	N°	Intitulé	Périmètre			Légal ou conventionnel
			Nat .	ED*	Entité**	
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	féménisation du Comex Groupe, réseaux de management : Leaders et managers - en nombre et taux	x			CNV
	5	féménisation des CODIRS Directions Orange et Divisions et Fonctions Groupe - en nombre et taux	x	x	x	CNV
	6	taux de féménisation des apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires	x	x		CNV
	7	féménisation 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 féménisation des recrutements externes en CDI, CDD par bande CCNT et par domaine métiers	x	x	x	CNV
	13	Taux de féménisation des recrutements en CDI issus des alternants et stagiaires	x	x		CNV
	13 bis	Taux de féménisation des recrutements de CDI issus de CDD	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 féménisation 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	Périmètre			Légal ou conventionnel
			Nat.	ED*	Entité**	
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
5 : Rémunération	26	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT ACO + AFO	x	x		L
	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	salaire global de base moyen annuel par âge moyen et par bande CCNT et genre - CDI Unité opérationnelle >=300 CDI			x	CNV
	36	salaire global de base médian annuel par âge médian et par bande CCNT et genre - CDI unité opérationnelle >=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	salaire 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	part 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 genre et par bande	x	x		CNV	

Rubrique	N°	Intitulé	Périmètre			Légal ou conventionnel
			Nat.	ED*	Entité**	
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
	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
	52	répartition par bande CCNT selon le nombre et type de congés : congé parental, congé parental à temps partiel, congé sabbatique	x	x		CNV
7 : Congés	53	répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et Type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois, congés parental, congé sabbatique	x	x		L
	54	nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de congés théorique	x	x		L
	55	existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption	x			L
	56	participation de l'entreprise et du Comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance	x			L
	57	évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille	x			L
	58	exposition à des risques professionnels	x			L
8 : Santé au travail	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 des 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
	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 genre pour les CSE		x		CNV	

*ED : Etablissement Distinct (exemples : les DO d'Orange France, Orange Innovation, Fonctions Support et Finance...)

**Entité (exemples : USC Unité Service Client, UI Unité d'Intervention, Orange Labs Services...)