

**Accord portant sur
l'égalité professionnelle des femmes et des hommes
à Orange France S. A.**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

ORANGE FRANCE S.A.,

Société Anonyme au capital de 2 096 517 960 euros

Inscrite au Registre du Commerce de CRETEIL sous le numéro B 428 706 097

Siège à, 1 avenue Nelson Mandela, 94 110 ARCUEIL

Représentée par Christine PETIT

Agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Orange France par intérim,

Ci-après dénommée l'Entreprise

d'une part,



Les organisations syndicales représentées par :

Pour la CFDT, *Angélique DENYS*

Pour la CFE - CGC/UNSA *Fatima HANAD*

Pour la CFTC,

Pour la CGT, *Nathalie DODRA*

Pour FO-COM, *Rémy Fontaine*

Pour SUD, *Alain Ben Amouzouf*

d'autre part,

Les parties conviennent des dispositions ci-après,

AD FM
CF MD
AAA CR

Préambule

Orange France S.A. considère que la diversité de ses équipes représente un atout majeur, créateur de valeur et réaffirme sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise à tous les niveaux.

Le label égalité professionnelle obtenu en 2005 et renouvelé le 7 octobre 2008 conforte la volonté d'Orange France S.A. de faire de l'égalité professionnelle un enjeu stratégique pour l'entreprise.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans les valeurs d'entreprise.

Orange France S.A. et les partenaires sociaux, souhaitent maintenir ces ambitions, poursuivre une politique d'innovation et de progrès de manière responsable et pour cela conclure un accord reprenant les axes suivants :

- Les acteurs de l'égalité professionnelle
- l'accès à l'emploi et à la formation.
- l'évolution de carrière (rémunération, promotion...).
- la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés
- l'organisation du travail.
- la représentation des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 23 mars 2006 et de l'accord de branche du 23 septembre 2005 qui constituent le cadre réglementaire de référence sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il réaffirme les engagements des accords du 4 mars 2005 et du 6 mars 2008.

C'est dans l'objectif de valoriser et de poursuivre la politique d'Orange France S.A. dans un contexte de dialogue social ouvert que les partenaires sociaux et la Direction d'Orange France S.A. ont souhaité ouvrir des négociations.

AD MD
RF
ABB CP
FH

Article 1 : Les acteurs de l'égalité professionnelle

Article 1-1 : Correspondant égalité professionnelle

La direction d'Orange France S.A. s'engage à nommer un/une correspondant(e) égalité qui fera le lien avec la direction de la diversité du groupe afin de promouvoir la politique du groupe sur la filiale et de coordonner les actions pour Orange France S.A.

Pour exercer cette mission, il/elle suivra les modules de formation relatifs à l'égalité professionnelle spécifiquement conçus pour les acteurs de l'égalité professionnelle. La description de mission type d'un/une Correspondant-e Égalité professionnelle figure en annexe 3.

Le/la correspondant(e) égalité Orange France S.A. conduira les analyses nécessaires au diagnostic sur l'égalité professionnelle et pourra proposer des plans d'actions spécifiques qu'il/elle présentera auprès de la Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise. Il/elle contribuera à réaliser et à analyser le rapport Egalité Professionnelle. Il/elle déploiera les actions de portée groupe et mettra en place les actions de communication et de sensibilisation organisées pour Orange France S.A.

Il/elle déploie également les actions de portée nationale. Il/elle est l'ambassadeur/drice de l'égalité professionnelle dans son périmètre ; à ce titre, il/elle crée, initie et met en place sur son périmètre les actions de communication et de sensibilisation organisées localement et anime le réseau des référent-e-s de son périmètre. Il/elle s'assure auprès de son réseau de référent-e-s de la bonne mise en œuvre des plans d'action décidés localement.

Article 1-2 – Référent par unité

Chaque unité disposera d'un/une référent-e Égalité Professionnelle.

Pour exercer cette mission, il/elle suivra les modules de formation relatifs à l'égalité professionnelle spécifiquement conçus pour les acteurs de l'égalité professionnelle.

Il/elle apportera son soutien au/à la correspondant-(e) Égalité Professionnelle. Il/elle apportera tous les éléments nécessaires et pertinents à la compréhension des enjeux spécifiques sur son périmètre en matière d'égalité professionnelle et veillera à la bonne mise en œuvre de l'accord sur son périmètre.

Article 2 : La formation

Article 2-1 : L'accès à l'emploi et à la formation

Les recrutements sont déterminants dans la mixité des équipes, notamment en ce qui concerne les recrutements externes au Groupe France Télécom.

Orange France S.A. réaffirme le principe d'égalité de traitement dans les modes de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, qualifications et d'expériences diverses. L'entreprise s'engage à mener des actions en matière d'accès à l'emploi des femmes

RF
ABA
AD
FM
MD
CP

et des hommes dans les catégories professionnelles ou les domaines métiers dans lesquels ils/elles sont sous-représenté(e)s. Ainsi, Orange France S.A. s'intègre parfaitement dans la politique des relations écoles du Groupe France Télécom, en participant à des actions de communication externe sur l'image sociale et la représentation des métiers, dans le cadre par exemple des forums école, favorisant par là-même la mixité dans ces établissements scolaires.

L'entreprise portera aussi une attention particulière à la sélection des candidat(e)s externes et au suivi des candidatures retenues par rapport à celles sélectionnées en favorisant la mixité des candidatures à compétences et profils équivalents. Les offres d'emploi seront rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent aussi bien à une femme qu'à un homme.

La formation quant à elle participe à l'évolution des qualifications et à l'égalité de traitement dans le déroulement des carrières entre les femmes et les hommes. Au sein d'Orange France S.A., on constate que les femmes accèdent autant que les hommes à la formation dans l'entreprise. L'entreprise restera vigilante sur un égal accès à la formation des hommes et des femmes.

L'entreprise s'engage à être vigilante à un accès à la formation en particulier au moment des retours de congés maternité ou parentaux.

La période d'absence du salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation.

La diversité des compétences et des qualifications représente un atout majeur pour Orange France S.A. Dans le cadre de la politique de formation, l'entreprise proposera des axes de progrès permettant à tous ses salariés, aux femmes comme aux hommes, de développer leurs compétences dans les différents domaines métiers cibles de l'entreprise.

Afin de continuer à garantir un accès identique des femmes et des hommes à la formation professionnelle au sein de l'entreprise, les engagements d'Orange France S.A. sont les suivants :

- veiller au maintien de l'accès à la formation pour les hommes et les femmes de l'entreprise,
- apporter une attention particulière dans la mise en place de nouveaux dispositifs de formation et notamment sur les périodes de professionnalisation favorisant via des formations ou des dispositifs de tutorat les retours à l'emploi des femmes suite à un congé maternité, parental ou d'adoption et de la même façon pour les hommes suite à un congé parental ou d'adoption,
- dans le cadre de déploiement ou d'un changement de métier, veiller à apporter un accompagnement particulier à la formation des femmes concernées comme pour les hommes, afin de leur permettre d'évoluer vers des métiers nouveaux, si nécessaire ou de postuler à des postes ouverts à recrutement.

Article 2-2 : L'organisation des formations

Pour les personnes exerçant leur activité à temps partiel, les formations courtes et modulaires seront privilégiées. Dans ce cadre, les périodes de formation devront être anticipées afin de tenir compte des contraintes des salariés à temps partiel. Une vigilance particulière sera effectuée afin d'éviter que ces périodes de formation coïncident avec les jours d'absences prévus dans le cadre du temps partiel.

AD ND
RF
ABA CP
FI

Pour les formations nécessitant une modification des horaires et/ou des jours de travail un délai de prévenance raisonnable (15 jours) sera appliqué aux salariés à temps partiel ou à temps plein.

Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge au domicile pour une période de formation se déroulant en dehors du temps de travail habituel (incluant la notion de temps partiel), seront pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif.

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 seront pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif. Il en sera 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 et sur présentation d'un justificatif.

Conformément à l'accord portant sur l'OARTT à Orange France S.A. du 28 mai 2003, il est rappelé que le temps de déplacement pour se rendre à la demande de l'entreprise à une formation sur un lieu inhabituel de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 3 : L'évolution de carrière

L'ensemble d'Orange France S.A., à tous les niveaux de l'entreprise, que ce soient les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants, porte les enjeux économiques et sociaux de la mixité professionnelle car le travail des femmes comme celui des hommes est un facteur d'amélioration des performances économiques, créateur de valeur. Au-delà de la nécessité de répondre au besoin de mobilisation des ressources humaines disponibles, dans un contexte d'évolution de la pyramide des âges, la diversité et la mixité des profils représentent un atout majeur pour Orange France S.A.

La prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité vise à assurer des conditions identiques d'accès à l'emploi et aux carrières des femmes et des hommes salariés d'Orange France S.A.

Pour réaffirmer la politique d'égalité existante et pour répondre aux attentes des partenaires sociaux, Orange France S.A. s'engage à rechercher et mettre en œuvre des mesures qui contribueront à " briser le plafond de verre " ¹.

Ainsi, pour l'accès aux postes à responsabilité, les responsables hiérarchiques et les responsables ressources humaines chercheront à équilibrer les candidatures de femmes et d'hommes. Seuls les critères d'ordre professionnel seront déterminants dans le choix du candidat, ces critères tiennent comptes des compétences, de l'expérience et des qualifications détenues.

De même, Orange France S.A. dans sa politique de promotion valorise les compétences et qualifications de ses salariés, hommes et femmes, sans aucune discrimination.

Les salariés optant pour le temps partiel au sein d'Orange France S.A. doivent avoir les mêmes perspectives d'évolution de carrière, de parcours professionnel qu'il s'agisse d'hommes

¹ La notion de plafond de verre désigne l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises, mais aussi dans les associations et dans les syndicats.

RF
AAA
AD
FM
ND
CP

comme de femmes. Ainsi les objectifs managériaux fixés et l'évaluation seront effectués au prorata du temps de présence.

Lors des périodes d'éloignement liées à la maternité, à l'adoption, à un congé parental d'éducation, ou au congé paternité, Orange France S.A. veille à ce que ces périodes d'éloignement de l'environnement professionnel n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

Il est rappelé que les objectifs managériaux seront fixés et l'évaluation effectuée au prorata du temps de travail effectif sur la période considérée. Notamment, la période d'absence liée à un congé maternité ou d'adoption sera neutralisée au regard de l'attribution des parts variables (comme c'est le cas pour l'intéressement et la participation). La rémunération (augmentation salariale et part variable), ne sera pas impactée par les absences liées à ces périodes de maternité ou d'adoption.

Une vigilance est assurée par Orange France S.A. pour maintenir l'équité de rémunération entre les hommes et les femmes, en cohérence avec les principes définis par l'article L 3221-2 du code du travail. On distinguera notamment les éléments relatifs à la part fixe et à la part variable.

Les cadres et les collaborateurs en situation de congé maternité ou d'adoption, bénéficiant d'une part variable, percevront la moyenne des parts variables qui leur ont été attribuées les 12 mois précédents. Cette moyenne sera versée mensuellement durant toute la période de congé maternité ou d'adoption. Cette mesure a été automatisée au niveau de l'outil paye.

Prise en compte du congé paternité dans les plans de part variable à versement mensuel : une part variable mensuelle correspondant, a minima, à une part variable moyenne est garantie au titre d'un mois incluant une période de congé paternité.

La part variable moyenne constituant cette garantie minimum est celle du service d'affectation du salarié pour sa catégorie professionnelle et le plan de part variable auquel il est éligible.

Lors de la revue annuelle de la part fixe de la rémunération, une augmentation individuelle correspondant, a minima, au budget de l'enveloppe d'augmentation de l'accord salarial est garantie, dès lors qu'une période de congé maternité ou d'adoption est constatée l'année d'application de cette augmentation.

En cas de congé maternité ou d'adoption positionné sur deux années, le salarié bénéficiera de l'enveloppe d'augmentation sur les deux années.

Le budget moyen de la 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 de la (du) salarié(e).

Les responsables ressources humaines des unités effectueront un contrôle a posteriori de l'application de cette disposition en fin d'année

Au retour du congé parental d'éducation, le Salaire Global de Base est augmenté d'un pourcentage égal au cumul des mesures générales et individuelles intervenues pendant le congé.

Les mesures générales et individuelles prises en compte pour déterminer ce pourcentage d'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).

RF FT
ABA MD
AD CP

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

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

Voir définitions en annexe 4

La prise en charge de ces cotisations s'inscrit dans le cadre de l'article 100 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Dans le cas d'un congé avec suspension d'activité et de rémunération tel que défini ci-dessus : 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 tel que défini ci-dessus : 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.

Forment un même congé, deux ou plusieurs périodes d'un même type de congé se poursuivant sans interruption (prolongation).

Un dispositif est mis en place pour les congés parentaux et de soutien familiaux des fonctionnaires détachés au regard des cotisations à la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique à travers le versement d'une indemnité.

Cette indemnité est versée au retour du congé, au prorata de sa durée, dans limite de 6 mois à compter du début de celui-ci (forment un même congé, deux ou plusieurs périodes d'un même type de congé se poursuivant sans interruption (prolongation)).

Cette indemnité est égale à 2,2% de l'indice réel majoré, base temps plein, détenu par le-la fonctionnaire à la cessation du congé.

Article 4 : L'organisation du travail

Un des objectifs visés par Orange France S.A., dans l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail signé le 28 mai 2003 et réaffirmé dans le premier accord sur l'équilibre Vie privée/Vie professionnelle du 5 mars 2010, est de participer à la recherche d'équilibre entre vie familiale et professionnelle de ses salariés. Cet accord affirme la volonté d'harmonisation des statuts et des conditions de travail des salariés de l'entreprise ; il offre des possibilités d'organisations souples et évolutives du temps de travail, permettant de tirer bénéfice d'une nouvelle articulation des temps de vie professionnelle et privée.

Il est rappelé que dans le respect de la conciliation vie privée et vie professionnelle, et en dehors de cas exceptionnels, le management respectera des horaires de réunion compris dans les horaires de travail de l'équipe et pour les cadres dans la plage 8h00 – 18h00.

AD
RF
ASA
FH
MD
CP

Par ailleurs, il est rappelé les pratiques qui participent à la mixité et il est réaffirmé des principes auxquels chacun des acteurs d'Orange France S.A. peut adhérer :

- chaque salarié concerné par un congé maternité ou d'adoption peut à sa demande être reçu en entretien par son responsable hiérarchique à son retour en vue d'étudier les modalités et aménagements nécessaires à sa reprise ; si les objectifs ou les horaires du salarié ont évolué pendant son absence, cet entretien devient systématique ;
- à l'issue d'un congé parental, un entretien avec son manager et/ou avec le responsable RH est prévu à la demande du salarié afin de permettre de réétudier les objectifs et les besoins en formation le cas échéant pour faciliter le retour au poste de travail ;
- l'acquisition des jours de RTT n'est pas affectée par les congés maternité ou paternité ; il en est de même pour les congés exceptionnels ;
- dans le cadre de réorganisation ayant pour conséquence d'affecter l'emploi ou dans le cas d'une redéfinition des cycles d'un service, les personnes éloignées de l'environnement professionnel et celles qui sont en activité seront traitées à l'identique ;
- dans le cas d'une redéfinition de l'organisation du travail ou des cycles de travail d'un service, le salarié concerné par un congé maternité ou d'adoption aura un traitement identique aux autres salariés de son équipe ;
- le lien avec l'entreprise sera maintenu pendant la période d'absence liée au congé maternité, d'adoption ou de congé parental par l'envoi d'informations générales aux salariés concernés qui le souhaitent ;
- des congés exceptionnels pour évènements familiaux n'entraînant aucune perte de rémunération sont accordés aux hommes et aux femmes de l'entreprise, sous réserve de remplir les conditions d'attribution telles que prévues dans l'accord vie privée/ vie professionnelle du 5 mars 2010 figurant en annexe 2.
- le congé paternité, d'une durée de 11 jours portée à 18 jours en cas de naissances multiples qui s'ajoute aux jours de congés exceptionnels pour naissance prévus par l'entreprise, fait l'objet d'un maintien de la rémunération avec subrogation pris en charge par Orange France S.A. en complément de l'indemnisation de la sécurité sociale, selon les mêmes modalités que celles applicables au congé maternité ;
- En cas de travail de nuit et/ou dominical Orange France S.A. réaffirme les engagements pris dans l'accord d'entreprise du 22 mai 2002 et les dispositions du code du travail.

Au-delà de cet accord, Orange France S.A. souhaite regarder les modalités d'organisation du travail innovantes. Ainsi, l'entreprise rappelle que l'organisation de réunions institutionnelles doit prendre en compte dans la mesure du possible les contraintes d'organisation des participants. Ainsi la fixation des fins de réunions après 18 heures sera évitée.

Une incitation forte au développement des conférences téléphoniques, des visio conférences et des COOPnet sera recherchée par la société.

FM MD
AD CP
EF
ABA

Article 4-1 Réduction journalière d'horaires à partir du 3^{ème} mois de grossesse et pour allaitement

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, dans la mesure compatible avec les nécessités du service. Il est entendu que ces heures ne pourront être prises sur la pause méridienne de déjeuner sauf à la demande expresse de la salariée.

A partir du 6^{ème} mois de grossesse, la durée des facilités peut atteindre 1 heure 30 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, les facilités de service accordées permettent aux mères, jusqu'à la fin du 3^{ème} mois qui suit la date d'accouchement et sans justification médicale de bénéficier des facilités de service accordées à la femme enceinte à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

Pour l'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.

Article 4-2 Examen prénataux obligatoires et séance de préparation à l'accouchement

Des facilités de service sont accordées sous réserve des nécessités de service aux salariées en état de grossesse qui sont tenues de passer obligatoirement 7 examens prénataux selon une périodicité mensuelle.

De même le temps nécessaire aux séances préparatoires à l'accouchement est accordé 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 séance de préparation à l'accouchement.

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

Article 5 : Egalité professionnelle et IRP

Article 5-1 : La représentation des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel

Le développement de l'égalité professionnelle passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

F+H
AD
RF
ABA
ND CP

Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures à la hauteur de ce qu'elle est à Orange France S.A.

Les Organisations Syndicales contribuent à la mixité dans les listes de candidatures des élections professionnelles et réaffirment leurs volontés de la promouvoir en tenant compte du contexte social de l'entreprise, des possibilités et des contraintes qui leurs sont imposées.

Article 5-2 : Engagement de l'entreprise vis-à-vis des Institutions Représentatives du Personnel

L'entreprise réaffirme que la participation aux Institutions Représentatives du Personnel ne doit pas être un frein à l'évolution de la carrière des élu-e-s et mandaté-e-s.

Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge liées aux réunions organisées par l'entreprise avec les Institutions Représentatives du Personnel, seront pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif.

Article 6 : Communication sur les dispositions de l'accord

Afin de favoriser l'appropriation du présent accord et des plans d'action mis en œuvre, des éléments seront mis en ligne sur l'intranet. Une synthèse du présent accord en comparaison de l'accord précédent sera également mise en ligne afin que les salarié-e-s puissent connaître les nouvelles dispositions et évaluer les évolutions réalisées.

Un kit de communication sera également réalisé à l'intention des Responsables Ressources Humaines et des Managers et mis en ligne sur anoo dans un délai de un mois après la signature de l'accord.

Le présent accord et son contenu seront présentés aux CODIR et au réseau RH Orange France S.A.

Les responsables RH s'assureront également de la connaissance, par les managers de leur périmètre, des dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Article 7 : Cadre de fonctionnement et suivi de l'accord

Orange France S.A. et les organisations syndicales signataires conviennent de se rencontrer annuellement afin de faire un suivi de l'application de l'accord.

Par ailleurs, le bilan annuel de l'égalité professionnelle est présenté chaque année au Comité d'Entreprise et à la commission égalité professionnelle. Des statistiques (cf. Indicateurs listés en annexe 1) concernant les dispositifs de l'accord seront établies et rendues dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Cette commission fera remonter au travers du Comité d'Entreprise ses réflexions et ses propositions d'amélioration.

AD MD
RF
A BA
FH CP

Article 8 : Durée et publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à compter du premier jour de signature par les parties. Il cessera automatiquement de produire ses effets dès le 29 avril 2014.

Au terme de cette période de trois ans, les parties établiront un bilan général des actions réalisées et décideront de l'opportunité d'un nouvel accord.

Orange France S.A. procédera aux formalités de dépôt, conformément à l'article L 2231-6 du code du travail.

Article 9 : Conditions de révision

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

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du nouveau Code du Travail.

AD MD
AF CP
ABA
FY

En cas de modifications légales, réglementaires ou de nouvelles dispositions prises par accord de branche, ou par l'entreprise, il peut être procédé à un réexamen du précédent accord.

Fait à Arcueil, le 29 avril 2011

Orange France S.A. :

Le Directeur des Ressources Humaines Orange France par intérim,
Christine PETIT



Les organisations syndicales :

Pour la CFDT, *Angélique Denys*



Pour la CFE - CGC/UNSA *Fatima HANADI*



Pour la CFTC,

Pour la CGT, *Nathalie DJADRA*



Pour FO-COM, *Rémy Fontaine*



Pour SUD, *Alain Ben Amougej*



ANNEXE 1

LISTE DES INDICATEURS

- **L'emploi :**
 - Répartition de l'effectif au 31/12 de l'année N par catégorie professionnelle et type de contrat sur 3 ans
 - Répartition de l'effectif au 31/12 de l'année N par âge et catégorie professionnelle sur 3 ans
 - Répartition de l'effectif par niveau d'emploi sur 3 ans
 - Répartition de la bande B par domaine au 31/12 de l'année N
 - Répartition des CDD par domaine au 31/12 de l'année N
- **Les flux :**
 - Nombre de recrutements CDI internes et externes à Orange France S.A. sur 3 ans
 - Répartition des recrutements internes et externes sur l'année N
 - Evolution des recrutements externes et internes sur 3 ans
 - Evolution des recrutements externes sur 3 ans
 - Détail des recrutements externes de l'année N par domaine
 - Nombre de recrutements CDD à Orange France S.A. sur 3 ans
 - Nombre de départs sur 3 ans à Orange France S.A. (hors mobilités dans le groupe FT)
- **La promotion :**
 - Nombre de salariés promus à Orange France S.A. sur 3 ans
 - Détail des promotions de l'année N par domaine
 - Détail des promotions de l'année N par catégorie
 - Taux de promotion des femmes par bande CCNT et par métier de l'année N
 - Taux de promotion des salariés à temps partiel de l'année N
- **Le temps partiel :**
 - Répartition de l'effectif Orange France S.A. par taux d'utilisation sur 3 ans
 - Répartition de l'effectif par taux d'utilisation et catégorie professionnelle sur 3 ans
- **Les congés :**
 - Congés par catégorie professionnelle (durée > à 6 mois) sur 3 ans
- **La rémunération :**

FXL WJ
AD CP
RF
AAA

- Rémunérations mensuelles brutes sur 3 ans - Effectif en nombre
 - Rémunération mensuelle payée au taux d'utilisation : moyenne en euros sur 3 ans
 - Comparaison des SGB de droit à 100% Homme / Femme CDI-CDD-DET de l'année N
 - Répartition des augmentations de l'année N hommes / femmes / maternités
 - Répartition de la part variable managériale S1 de l'année N hommes / femmes / maternités
 - La part variable collaborateur DRCF / PVV de l'année N
 - La part variable collaborateur du marché entreprise / PVV de l'année N
- La formation :**
- Nombre de participations à une formation ventilé Hommes / Femmes sur les 3 ans
 - Répartition des stagiaires par domaine et par sexe sur 3 ans
 - Répartition par sexe des salariés ayant bénéficié d'un CIF
 - L'accès à la formation
 - Répartition des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour l'année N
 - Détail des contrats d'apprentissage pour l'année N
 - Répartition des contrats d'alternance pour l'année N
 - Détail des contrats d'alternance pour l'année N
 - Répartition des parcours de professionnalisation
- Les conditions de travail :**
- Conditions de travail: postes de travail exposés à des risques professionnels sur 3 ans
- Orange Avenir :**
- - L'accès à l'emploi
 - - Espace Développement : situation nationale sur 3 ans
 - - Situation pour l'Île-de-France et la Province sur 3 ans
- Données complémentaires :**
- - Effectif actif de l'année N (ACO CDI ; AFO DET ; AFO MAD)
 - - Effectif actif CDI hommes/femmes de l'année N
 - - Effectif actif MAD hommes/femmes de l'année N
 - - Pyramide des âges par domaine effectif actif de l'année N
 - - Pyramide ancienneté groupe FT effectif actif de l'année N
 - - Pyramide ancienneté groupe FT par domaine effectif actif de l'année N

AD ND
 EF CP
 ABA
 FH

ANNEXE 2

Congés et Autorisations Spéciales d'Absence pour événements exceptionnels

L'ensemble des salarié-e-s du Groupe relevant de la Convention CCNT 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 familiaux prévus ci-dessous.

Les clauses en vigueur relatives aux congés exceptionnels pour événements familiaux existantes dans les accords ou décisions d'entreprise du Groupe France Télécom relevant de la Convention CCNT deviennent caduques et sont remplacées par ces nouvelles dispositions, sauf dispositions plus favorables :

Événement	lien de parenté	périodicité	Nombre de jours maximum ouverts de congés attribués	Remarques	Justificatif (original ou photocopie)
mariage / pacs	salarié-e	événement	6		livret de famille / attestation du tribunal d'instance
	enfant	événement	2		livret de famille
naissance / adoption démarches en vue d'une adoption	enfant	événement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer	bulletin de naissance, extrait de jugement, convocation
décès	enfant	événement	5	Un temps de voyage peut être accordé après accord du manager dont la durée est laissée à l'appréciation de ce dernier Fractionnement possible	bulletin de décès
	conjoint (*)	événement	5		
	parents	événement	3		
	frère, sœur	événement	3		
	grands-parents	événement	3		
	parents du conjoint (*)	événement	3		
garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	enfant jusqu'à 16 ans	année civile	6 + 1 par enfant en sus du 1er	Doublement des droits : - pour le parent ayant la garde de l'enfant, dans le cas d'une situation monoparentale ; - avec un courrier certifiant l'absence de droit ou le renoncement des droits d'un des deux parents, dans le cas d'une garde alternée. Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent à France Télécom.	certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant
maladie très grave d'un parent proche	enfant	année civile	3	quel que soit l'âge de l'enfant Fractionnement possible	certificat médical précisant la présence indispensable auprès du malade
	conjoint (*)		3		
	parents		3		
hospitalisation d'un parent proche	enfant	événement	1 jour à l'entrée + 1 jour à la sortie	quel que soit l'âge de l'enfant. le malade doit passer au moins une nuit à l'hôpital	certificat d'hospitalisation
	conjoint (*)				
	parents				
soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	enfant	année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	quel que soit l'âge	carte d'invalidité, ou copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité au moins égale à 80%, ou certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence
	conjoint (*)		6		
	ascendant à charge		6		

(*)Conjoint (e) = marié (e), pacsé (e), personne reconnue comme vivant maritalement sur la base d'un certificat de concubinage

En cas de décès, le temps de voyage éventuellement nécessaire accordé par le manager s'ajoute à la durée du congé exceptionnel.

AD MD
RF CP
AAA FM

ANNEXE 3
Description de fonction
Correspondant-e Égalité Professionnelle

Mission

Ambassadeur de l'Égalité Professionnelle, il-elle est l'interlocuteur-trice connu-e et reconnu-e des salariés, managers, responsables RH et partenaires sociaux de son périmètre.

Il-elle est force de propositions en matière d'égalité professionnelle sur les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion et de la rémunération auprès des instances décisionnelles de son périmètre.

Activités principales

études et diagnostic

- conduit les analyses quantitatives et qualitatives nécessaires au diagnostic de la situation d'Orange France S.A.
- contribue à la réalisation et à l'analyse des Rapports de Situation Comparée et peut être sollicité-e par la Commission Égalité Professionnelle du Comité d'Établissement pour contribuer à ses travaux

plans d'actions

- met en œuvre les plans d'actions spécifiques négociés localement avec les organisations syndicales représentatives sur le périmètre.
- assure un suivi de la mise en œuvre de ces plans d'actions et alerte sa direction et le directeur/directrice de la stratégie égalité professionnelle en cas d'éventuels écarts par rapport aux cibles/actions fixées pour Orange France S.A.
- s'assure, avec les responsables ressources humaines de la prise en compte et de la mise en œuvre par les managers de toutes les actions prévues dans le cadre de l'accord
- déploie également les actions de portée groupe
- propose des solutions aux situations de non/mauvaises applications de l'accord ou discriminations qui lui sont remontées

communication et sensibilisation

- crée, initie et met en place les actions de communication et de sensibilisation organisées sur Orange France S.A., en s'appuyant sur le réseau communication existant
- anime le réseau des référent-e-s de son périmètre. Il/Elle s'assure que les référents de son périmètre disposent du temps nécessaire pour mettre en œuvre les plans d'actions décidés pour Orange France S.A..
- contribue au contenu éditorial de la rubrique Égalité Professionnelle d'anoo en proposant à la Direction de la Diversité des évolutions ou des initiatives à dupliquer

conseil et information

- conseille les managers pour toutes les questions liées à l'Égalité Professionnelle
- par sa connaissance de l'accord, de la législation et de l'actualité en la matière, est la source d'information privilégiée des collaborateurs de son périmètre

AD ND
RF CP
ABA
F41

Profil préconisé

Une personne au fait des fonctionnements RH (responsable emploi/compétences, responsable transformation, responsable relations sociales) qui montre un intérêt particulier pour le sujet et qui a suivi (ou suit lors de son intégration) les modules de formation relatifs à l'égalité professionnelle.

AD (10)
RF CP
AAA
FM

ANNEXE 4
Définition des congés pour événements familiaux

le congé parental d'éducation

définition

Le congé parental permet au salarié de s'absenter pour élever son enfant. Il est accordé par périodes de six mois pour un fonctionnaire. Pour un salarié de droit privé, il est accordé pour une période initiale d'un an au plus et peut être renouvelé deux fois.

le congé de présence parentale

définition

Le congé de présence parentale permet au salarié d'interrompre temporairement son activité professionnelle quand son enfant de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants.

le congé de solidarité familiale

définition

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

le congé de soutien familial

définition

Le congé de soutien familial permet au salarié ayant un conjoint, concubin, personne avec laquelle il a été conclu un PACS, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales, de lui-même ou de son conjoint qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, d'interrompre temporairement son activité.

AD RD
RF CP
17 BA
FH