



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes Bilan HSAS sur mandature 2020-2022

pour le CSEE TGI du 11 juillet 2023

## Préambule

Nous approchons la fin de la mandature, alors nous, membres du collectif HSAS, plus qu'un bilan 2022, souhaitons donner un regard sur la problématique HSAS pendant cette période de fin 2019 à juillet 2023.

Les syndicats avaient acté que les référent-es HSAS du CSEE se relaieraient tous les ans. Ainsi cette responsabilité a été portée tour à tour par Véronique Garnier (cfe-cgc), Sandrine Ville (cgt) et Pascale Fer (sud).

Le collectif HSAS en soutien, décidé par le CSEE, était initialement composé de : Véronique Garnier (cfe-cgc), Pascale Fer (sud), Sandrine Ville (cgt), Christophe Dousson (focom) et PETTIER Isabelle (cgt)

En *juin* 2021, il est complété par l'arrivée de Agnieszka Zalesinska-Stepniak, (cftc)  
Puis en *avril* 2022 celle de Valérie Giraud (cfdt)

Nous avons abordé la problématique HSAS sous différents angles :

- Prévention
- Traitement des cas
- Sexisme (pub, communications...)
- Sexisme (vu sous le volet égalité pro / arcq)

À noter que la référente HVT coté employeur a changé en cours de mandature : Marie-Véronique Gusse a été remplacée par Melinda Sebyre en 2022.

## 1. Récapitulatif des actions du collectif HSAS sur la mandature

L'article 9 dans le RI du CSEE sur le collectif HSAS définit son rôle (texte en annexe 1).

### 1) Sur la prévention

- pushmail du CSEE aux salarié-es en début de mandature (annexe 2) présentant notamment le collectif et ses attributions.
- Organisation d'une formation CSEE 2 jours en avril 2021 par l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) suivie par des élu-es du CSEE et l'ensemble des membres du collectif.
- En décembre 2020 une résolution CSEE est votée pendant le confinement imposant le télétravail (Résolution #19.4.1 vœux du collectif HSAS) pour prévenir de la dégradation des conditions de travail plus importantes pour les femmes, notamment suite à l'explosion des violences intra-familiales.



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

- Suite à des problèmes avec des tuteurs d'étudiantes, demandes auprès de la direction pour qu'elle communique auprès des salarié·es sur le sexisme et les violences ainsi que les sanctions associées.

Le collectif HSAS regrette qu'il soit encore compliqué de travailler avec l'entreprise sur ses sujets qui, pourtant, relèvent d'intérêts communs entre personnel et employeur.

- 1) Après bien des demandes (octobre et décembre 2021), il n'y a toujours pas de prise en compte a minima de l'obligation légale de genrer les données du DUER et de prévenir le sexisme et les violences de genre. Le DUER devrait se décliner dans le papripact en actions concrètes. L'identification de risques spécifiques pour les jeunes stagiaires a été notamment évoquée. **Une proposition de création d'une équipe de travail pluridisciplinaire a été refusée par la direction.**
- 2) En novembre 2022, le collectif a travaillé sur l'adaptation d'un violentomètre à notre périmètre et nos métiers. Le collectif recommande de s'emparer de cet outil au travail de manière plus large, notamment dans les accueils des nouveaux arrivants ou des mails de prévention... **L'entreprise outrepassant son rôle rappelle à l'ordre la référente en interdisant la distribution.**
- 3) Le collectif n'a été invité par la direction à intervenir que très tardivement et très en aval sur le questionnaire GenderScan : nous regrettons de n'avoir pu effectuer que quelques modifications à la marge .
- 4) Affichage légal de prévention réalisée par les RHs par site, mais pas affiché ou peu visible notamment sur le site de Lannion. Par ailleurs 58 affiches ont été posées à Orange Garden, Pessac et Meylan hall d'accueil, Caen.

## 2) Sur le traitement de situations

- Alertes sur les discriminations des femmes sur les niveaux avancé et référent d'ARCQ (d'abord dans deux directions techniques pour lesquelles nous avons découvert qu'aucune femme n'avait été nommée « référente » et très peu nommées « avancées ». Lorsque la direction a fait l'exercice pour l'ensemble d'Orange Innovation, cette étude a montré que ces écarts s'étendaient à tout Orange Innovation, à savoir que les femmes étaient sous représentées dans les niveaux « avancé » et « référent » et sur représentées dans les niveaux de base et opérationnel, bien au-delà du taux de féminisation. À la suite de ces alertes la direction a mené des actions pour corriger ces écarts. Cet exemple montre que lorsque l'entreprise ne prend pas en compte la question du genre dès l'amont des mesures, si on laisse faire la nature humaine sans garde fous, les discriminations apparaissent très vite, sans que personne ne s'en aperçoive.
- Présentation en CSSCT en 2021 des actions d'autres grandes entreprise en matière de violences intra-familiales (soutien financière, mobilités...). Apparition de cette notion dans le nouvel accord égalité pro 2022-2024.
- Présentation du process HSVT par la direction, process endogène RH/management Orange contrairement par exemple à EDF où la prévention est réalisée entre RH et référent-es HSAS (syndicale) et dont les enquêtes sont toujours réalisées en externe.
  - Toujours aujourd'hui en 2023 et comme dénoncé depuis le début de la mandature, les situations sont insuffisamment caractérisées, classées en comportements inappropriés sans préciser auteur et victime, les renvoyant sur le même plan. La soi-disant



## Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

bienvieillance prônée dans les outils portés à notre connaissance, amène à une complaisance vis à vis de comportements délictueux.

- Les retours sur le process des salarié-es victimes ou mis en cause sont généralement négatifs et posent la question de l'impartialité du dispositif de traitement des violences. La tendance RH et management restant à la minimisation, à une volonté de clore au plus vite les signalements tout en laissant les équipes dans le désarroi.
- Bon nombre d'institutions préconisent des enquêtes paritaires pour garantir une forme d'impartialité. En attendant des évolutions à Orange dans le process de gestion des signalements, nous conseillons de traiter les cas remontés sous forme d'Alerte aux personnes ou DGI.
- Les femmes étant en nombre croissant parmi les victimes, la question se pose de l'empêchement à la prise de responsabilité (harcèlement moral et sexiste), à la discrimination lors des maternités, et aux position de vulnérabilité (contrat, âge...). Aujourd'hui le process ne relève aucune de ces informations, ce qui rend impossible la prévention. En parallèle, les personnes mises en causes ne sont pas plus caractérisées pour faire de la prévention.
- En parallèle de la présomption d'innocence que l'on retrouve dans les slides de formation, il est complètement occulté la présomption de sincérité pourtant crucial dans le recueil de la parole des victimes. La balance des pouvoirs n'est jamais évoqué.
- 18 novembre 2019 - Orange prévoit de projeter un film de Polanski à Orange Garden. La projection est annulée suite à des protestations salarié-es appuyé-es par des syndicats.
- 31 août 2022 - Tuteurs, tutrices... Inscrivez-vous à un atelier de sensibilisation sur le sexisme (mail de la Diversité groupe contenant une image sexiste, une main sur l'épaule d'une jeune femme), mail rectifié rapidement.
- 11 mai 2022 : MV Gusse - échange sur les situations de HSAS - De bien trop rares échanges avec la référente ou l'équipe RH en dehors de la réalisation des affichettes et l'entretien annuel jusqu'en 2022.
- Le refus d'agir de la direction lorsque les victimes ne veulent pas se faire connaître par peur des représailles (manager sexiste dénoncé de manière non concertée par 3 personnes), rien n'a été fait. Et pourtant la direction aurait pu agir, notamment en appelant la référente HSAS, en faisant une enquête car les faits dénoncés étaient publics devant témoins... la direction aurait pu faire un rappel de la loi ou encore faire suivre des formations. La direction n'a même pas pris la peine de s'informer des faits au delà du mail et a clos directement le sujet. Autre refus d'agir à date, sur Rennes où des salarié-es ont dénoncé « anonymement » le sexisme auprès de la médecin du travail.
- mi-2022 Constat d'insuffisance sur les présentations HSVT de la CPRPPST (niveau CSEC). La présentation au niveau TGI n'étant pas plus claire et détaillée. Les demandes de clarification au niveau CSCCT non suivies d'effets. Trop de cas semblent classés en conflits inter-personnels, donc sans sanction applicable à l'agresseur présumé.

Dans le bilan national de juin 2023. Des informations consternantes :

- Agir contre le sexisme 'ordinaire' (accès page Anoo) : 34 113 participants en 2021-2022. Une formation qui malgré les modifications apportée suite au signalement du collectif confond toujours agissements sexistes et harcèlement.



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

- 23 signalements à but intéressé ... dont on ne sait pas en lisant les slides si comme le précédent bilan il s'agit de désaccord sur des primes managériales. Point qui risque d'être interprété à tort comme des situations de harcèlement mensongères.
- Une nette bascule des victimes chez les femmes (contrairement à l'année précédente où elles étaient tout de même sur-représentées)
- Aucune mise en perspective du nombre de signalement par rapport au nombre de salarié-es (transparent 5) ce qui ne permet pas de vérifier qu'une entité a plus de problèmes.
- Aucune corrélation entre les faits et les sanctions (T13), il peut donc très bien y avoir des situations d'injustice flagrante entre l'avertissement et le licenciement.
- Augmentation du nombre de signalements, les femmes en sont plus victimes.

Le même rapport donc que l'année précédente, sans amélioration notable tant au niveau de la méthodologie, que du traitement.

### 3) Sur la communication

- Mai 2022 : rhétorique sexiste en commission PRPPST. Étant donné le flou sur le fonctionnement du process HSVT des dérives dues à un manque d'informations fiables, sur des ressentis émergent. Notre collectif fait rectifier la communication.
- Communication d'Orange concernant le dispositif spécifique de relogement d'urgence Action Logement soumis à un dépôt de plainte. La communication Anoo insiste alors sur le dépôt de plainte alors que d'autres possibilités d'en bénéficier existent. Sachant les difficultés à porter plainte, c'est une communication contre productive. Depuis la réglementation a évolué et ce n'est plus nécessaire. La direction n'a pas fait évoluer sa communication Anoo suite à notre demande.
- Une formation Groupe "résister au sexisme" qui bien qu'ayant été modifiée suite aux nombreuses alertes du collectif HSAS d'Orange Innovation confond toujours du harcèlement et de l'agissement sexiste. Formation qui n'a pas non plus de discours clair sur ce que doivent faire des témoins (les dissuade de parler) ou les victimes.
- Un plaza « Ensemble contre le sexisme » animé par les syndicats. Depuis le lancement en fanfare, pas d'action de la direction pour y contribuer. Ce réseau a permis un début de partage au niveau des référentes sur les lois, les bonnes pratiques, une formation en immersion...
- Alerte portée au CSEE qui, par le truchement d'une prestation de presse en ligne, paie pour des revues à tendance pornographiques, qui montrent des femmes dans des positions dégradantes (King, Playboy, Masculin...)

Plusieurs supports de communication (que son sujet soit celui du sexisme ou non) montrent que la problématique du sexisme n'est pas intégrée par nombre de personne. Des éléments de sexisme ont pu être relevés dans différentes communications même après qu'elles soient passées devant plusieurs relecteur·trices.

- Une communication Orange qui reste sexiste notamment au travers de la publicité (la mère à la cuisine qui appelle le père et l'enfant pour venir manger, une femme en bikini pour vendre de la 5G, une femme âgée tenant ses jumelles à l'envers...)
- Des dérives sexistes Plaza qui restent en l'état ... :



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

- « Les demoiselles du téléphone »... demoiselle est un terme à bannir (voir réglementation en annexe 5), l'utiliser laisse la porte ouverte à d'autres dérives qui arrivent dans le post Plaza avec la contribution ci-dessous où le détournement de mineur est banalisé. Sachant les problèmes qui persistent pour les jeunes stagiaires ou alternant-es à Orange, nous ne pouvons que le déplorer : « demoiselle du téléphone, elle devait avoir 15 ou 16 ans, elle a communiqué avec un soldat... l'a invité à boire un verre au bar des PTT... Elle était mineure, sa mère autorisa son mariage en septembre 1946 et le premier enfant arriva en avril 1947 »
- des illustrations pour des formations Orange Learning présentant les femmes souvent comme ignorantes ou peu sûres d'elles vs. des hommes résolus et évacuant les difficultés (ces éléments ont été corrigés lorsqu'ils ont été signalés mais leur présence démontre un manque de formation sur le sujet)

## 4) Sur l'égalité professionnelle

- septembre 2020 - mobilité des femmes chez OLN (commission EFEP). La commission remarque un taux de mobilité hors d'OLN préoccupant, laissant craindre un environnement non propice à la diversité, cependant aucune mesure n'a été prise à notre connaissance.
- Fev 2021 : enquête sociologique sur les difficultés que rencontrent les femmes exerçant un métier technique à TGI qui montrent des discriminations dans l'accès aux responsabilités. Ce fait est confirmé par l'expertise récente menée par la Cefep qui montre la persistance d'un plafonds de verre pour les femmes.

## 5) Questions

- Compte bancaire : Orange a-t-il vérifié la conformité avec la loi Rixain du 24 décembre 2021. Il serait utile d'encourager au-delà de la loi, les personnes à déposer leur salaire sur un compte personnel, car au-delà des violences conjugales, un accident de la vie peut amener un compte joint à être bloqué.

## 2. Nos demandes

- que la référente HSAS soit informée comme auparavant des situations concrètes anonymisées, comme l'autorise son obligation de confidentialité comme tout-e élu-e CSE,
- que le collectif HSAS soit reconnu en tant que tel et que des moyens lui soient attribués : un-e seul-e référent-e ne peut traiter seul-e toutes ces problématiques,
- que soient mis en place des ateliers en présentiel sur le sexisme dans toutes les équipes à majorité masculine, en commençant par le site de Rennes où une alerte a été remontée par le Médecin du travail,



## **Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes**

- que les signalements soient traités de façon paritaire, comme préconisé par des experts du domaine ou pratiqué dans d'autres entreprises (EDF, U-log) ,
- que la Direction s'engage à communiquer de façon plus régulière et claire sur les sanctions encourues en cas de HSAS au sein d'une entreprise,
- que les statistiques de l'entreprise sur tous les sujets soient systématiquement générées et fournies par entité et non plus seulement au niveau Orange ou ITS pour pouvoir détecter les différences de traitements, conformément à ce que souhaite la directrice de la diversité Mme Delphine Pouponneau.



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

## ANNEXES

### **Annexe 1 : Article 9 du RI du CSEE - Référent Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS)**

Rappel : selon l'article L 1153-5-1, le référent harcèlement de l'entreprise (pour la Division TGI) est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent Harcèlement Sexuel et Agissement Sexistes (HSAS) du CSEE, quant à lui, est un canal supplémentaire d'alertes pour les salariés du périmètre TGI.

Il s'appuie sur un collectif de membres désignés par les élus du CSEE selon les modalités de l'article 11.3 « Adoption des délibérations », qui peuvent être des élus ou non du CSEE.

Le référent peut proposer aux instances tant côté direction que représentants du personnel, des actions de prévention, d'information et de thématiques de formation, afin de sensibiliser l'ensemble des salariés. Il en mesure l'impact.

Le référent est reçu au moins une fois par an par le référent côté entreprise dans le cadre d'une réunion d'échanges et d'informations. Un bilan « Orange en France » est partagé avec le référent. C'est l'occasion d'échanger sur les difficultés potentiellement rencontrées et d'enrichir toutes actions et/ou bonnes pratiques en matière de prévention et sur les mesures mises en œuvre pour apporter des solutions aux difficultés rencontrées sur le terrain.

Le référent HSAS sera impliqué préalablement à tout projet de modification de l'Article 9 « Référent Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS) » du règlement intérieur du CSEE TGI.

Le référent HSAS présentera son bilan annuel au plus tard lors de la clôture des comptes, en point Gestion du CSEE.



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

Annexe 2 : pushmail du CSEE du 3 février 2022, le CSEE vous informe...

## **COLLECTIF HSAS**

### **Le CSE vous informe ...**

Les actions du CSE TGI sont variées : elles portent aussi bien sur les ASC que sur celles liées à la vie de l'entreprise (réorganisations, formation, égalité, handicap ...) et à la protection des salariés. Les actions de prévention du harcèlement moral, du **harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail (HSAS)** s'inscrivent dans cette finalité.

Depuis le 1er janvier 2019, la loi impose la désignation d'un référent en matière de lutte HSAS au sein de chaque CSE, dont les missions sont d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le **harcèlement sexuel et les agissements sexistes** ainsi que de proposer des actions de prévention des risques.

Pour le CSE TGI, c'est tout un « collectif HSAS » qui est mis en œuvre. Nous leur donnons aujourd'hui la parole !

"En mars 2022, la définition du **harcèlement sexuel** évolue : les **propos ou comportements à connotation sexiste** sont désormais intégrés à la définition du harcèlement sexuel au travail. L'employeur a la responsabilité de mettre fin à de tels agissements : les sanctions peuvent aller de simples rappels à la loi, jusqu'aux avertissements, blâmes, suspensions de salaires ou même licenciements. En parallèle des mesures disciplinaires propres à l'entreprise, l'auteur des faits peut encourir des sanctions pénales.

Au sein du CSE Orange Innovation, le **collectif HSAS** (Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes), **composé de 7 représentants du personnel** formés au **recueil de la parole des victimes**, accompagne les victimes ou témoins. Le collectif intervient également pour les situations de « **sexisme ordinaire** » au travail : par exemple des traitements de défaveur pour les promotions ou pour Arcq, des attitudes discriminantes ou invisibilisantes, des propos stéréotypés sur les compétences des femmes, des visuels sexistes échangés lors d'une réunion de projet, des blagues homophobes au sein d'une équipe...

**N'hésitez pas à nous contacter** si vous rencontrez l'une de ces situations !"

### **Les membres du collectif HSAS :**

- **Sandrine Ville** (la référente HSAS du CSE) 06 77 86 39 57 [sandrine.ville@orange.com](mailto:sandrine.ville@orange.com)
- **Christophe Dousson** 06 89 14 59 87  
[christophe.dousson@orange.com](mailto:christophe.dousson@orange.com)
- **Pascale Fer** 06 83 62 86 46  
[pascale.fer@orange.com](mailto:pascale.fer@orange.com)
- **Véronique Garnier** 06 08 85 57 67  
[veronique.garnier@orange.com](mailto:veronique.garnier@orange.com)



## Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

- **Isabelle Pettier** 06 80 62 82 77  
[isabelle.pettier@orange.com](mailto:isabelle.pettier@orange.com)
- **Agnieszka Zalesinska-Stepniak** 07 86 39 62 25 (anglais préféré)  
[agnieszka.zalesiskastpniak@orange.com](mailto:agnieszka.zalesiskastpniak@orange.com)
- **Sarah Zater** 06 62 44 37 67  
[sarah.zater@orange.com](mailto:sarah.zater@orange.com)

**N.B :** une étude récente montre que 41 % de nos collègues d'Orange Innovation ont été victimes de comportements sexistes au travail et 53 % en ont été témoins (étude Gender Scan menée en juin 2021)

Pour aller plus loin, le collectif vous conseille l'application mobile "1001 Égalités" (recommandée par le Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations).



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

## Annexe 3 : Exemple de mail envoyé aux stagiaires (puis aux alternants) en 2022 et 2023

Bonjour ... Prénom... ,

Je suis représentante du personnel et référente Harcèlement sexuel et Agissements sexistes pour l'entité Orange/Innov et je te contacte comme les autres stagiaires de l'entreprise pour savoir si tu vas bien.

Si tu te poses des questions ou que tu rencontres des difficultés dans ton stage de type remarques désobligeantes... Ou si tu fais face à des propos ou comportements inappropriés, n'hésite pas à me contacter pour en parler. Nos échanges resteront bien entendu confidentiels.

Ci-contre, tu peux voir le violentomètre au travail, un outil pour se poser de bonnes questions sur son environnement professionnel.

Bonne journée,

Pascale Fer

[pascale.fer@orange.com](mailto:pascale.fer@orange.com)

+ 33 6 83 62 86 46

Autres ressources :

[Réseau social Orange - Plaza - HAS](#)

[Portail Ressources Humaines - Anoo - harcèlement violence au travail](#)

[Espace syndicat](#) et [représentant·es élu·es](#) : pour toutes les difficultés (telle surcharge, pression, conditions de travail...) dans le déroulement de ton stage, tu peux aussi t'adresser au représentant du personnel de ton choix.

Votre environnement professionnel est sain si...	1	Vos remarques vos critiques constructives, sont acceptées
	2	Vos ambitions, vos demandes de promotions sont prises en compte autant que ceux de vos collègues masculins
	3	On a confiance en vous, on ne doute pas de vos capacités, on vous laisse de l'autonomie
	4	Vos collègues vous félicitent quand vous réussissez un projet
	5	Un collègue a exprimé son envie de vous voir après le travail et a respecté votre refus
Votre environnement professionnel est sexiste et hostile si...	6	Un collègue ou supérieur hiérarchique commente régulièrement votre apparence : vêtement, maquillage
	7	Il vous coupe la parole, de manière systématique en public
	8	Il se moque régulièrement de votre distraction votre côté tête en l'air si «féminin».
	9	Il a un avis sur tout et remet toujours le vôtre en question.
	10	Il pose des questions indiscrettes sur votre vie privée, Insiste auprès de collègues si vous ne répondez pas
	11	Il fait des blagues sexistes régulièrement et vous traite de blonde quand vous faite une erreur
	12	Il parle de sa vie sexuelle alors que vous ne lui demandez rien
	13	Il insiste pour vous raccompagner chez vous et montre son mécontentement après votre refus. Depuis vous partez plus tôt
	14	Il cherche à se retrouver seul avec vous, s'impose physiquement sans vous toucher pour vous bloquer un accès
	15	Il affiche des images à caractère pornographique sur son poste de travail visible par toutes et tous
Vous subissez du harcèlement sexuel si...	16	Il fait des remarques sur votre corps Regarde votre poitrine vos fesses et ne s'en cache pas
	17	Il vous envoie des SMS ou mails sexuels alors que vous n'avez pas consenti à ce jeu
	18	Il demande un acte sexuel, Insiste après votre refus ou absence de réponse
	19	Il a des propos humiliants, hostiles depuis votre refus puis s'excuse et regrette d'avoir été offensant.
	20	Il sabote votre travail et menace d'informer vos supérieurs de votre manque de professionnalisme si vous ne cédez pas
agressions sexuelles si...	21	Flaque contre un mur à vous à embrassée par surprise contre votre gré.
	22	Il vous a touchée les seins, les fesses, le sexe ou les cuisses sans votre consentement
viols si...	23	Il vous a forcé à faire une fellation



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

## Annexe 4 : Exemple de communication contre le Vol de la direction, informations qui devraient être donnée aux salarié·es en ce qui concerne les violences au travail.

Les communications sur les sujets des violences sexistes et sexuelles se cantonnent aux 8 mars, pourtant il est possible pour la direction de faire des mails de prévention en rappelant les risques encourus, voir l'exemple ci-dessous en matière de vol.

Sujet : FlashInfo : Vols - Restons vigilants :

### Vols - Restons vigilants

Ces derniers mois, de **nombreux vols** ont été signalés sur le site (téléphones, webcam, télévisions, mobiliers, ordinateurs). La direction de site a porté plainte auprès du commissariat pour les vols d'objets et équipements professionnels. Orange engagera des poursuites judiciaires contre l'(les) auteur(s) de ces vols. Si vous êtes victime de vol, il est impératif de le signaler au plus tôt à la direction de site.

Pour rappel, l'(les) auteur(s) de ces vols encourt les peines suivantes :

- Condamnation pénale
- Condamnation à verser des dommages et intérêts
- Pour les salariés de l'entreprise, sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

Annexe 5 : Autre exemple de communication réalisée par la direction d'Orange sur le sujet de la sédentarité et des escaliers... qui montre que des communications d'ampleur sont possibles.





# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

## Annexe 6 : points légaux

**Affichage :** L'article du code du travail D 1151-1 précise aussi que l'employeur doit informer les salariés par voie d'affichage ou par tout moyen les adresses et mails/numéros d'appel des :

- médecin du travail ou service de santé au travail,
- inspection du travail
- défenseur des droits de l'homme,
- référent Harcèlement sexuel (RH),
- référent sexuel élu du personnel + le défenseur des droits

**Appellations sexistes :** La circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012 relative à la suppression des termes 'Mademoiselle', 'nom de jeune fille', 'nom patronymique', 'nom d'épouse' et 'nom d'époux' des formulaires et correspondances des administrations.

**Violences économique :** loi Rixain du 24 décembre 2021 relative au compte bancaire « dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire » et « Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire. ».



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

Annexe 7 : Point d'avancement. Prévention des violences au travail CSSCT OLS du  
12 octobre 2021



# Point d'avancement Prévention des violences au travail

## CSSCT OLS du 12 octobre 2021

Par les membres de la CSSCT  
PETTIER Isabelle, BOUILLET Nathalie, FLAMANT Eric  
Avec VILLE Sandrine, référente HSAS



Orange Restricted

1

## SOMMAIRE



- Rappel du contexte légal
- Point d'étapes au CSE TGI / CSSCT OLS
- Feuille de route pour prévention des violences au travail

NB: ne pas oublier le continuum des violences  
<https://missioncapitale.paris.fr/documents/Violentometre---Notice.pdf>



Orange Restricted

2

## RAPPEL du CONTEXTE LEGAL

- Responsabilité employeur : aucun salarié ne doit subir de harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes
  - Article L. 4121-2 du Code du travail : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) 7° **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent les dispositions légales clés en matière de violences sexuelles dans le Code du travail, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment **les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel**, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux **agissements sexistes** définis à l'article L. 1142-2-1 ; (...) »
  - l'obligation d'une **analyse sur périmètre CSSCT** de ces risques pour construire un plan de prévention adapté.
- Risques générés dans DUER :
  - **Loi 04/08/2014** : Dans son obligation de prévention, l'Employeur devait déjà tenir compte de l'impact différencié de l'**exposition au risque en fonction du sexe et de l'influence des facteurs ambiants**.
- Accord 13 mai 2019 : missions permanentes du CSSCT sur harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes
  - **Proposer des initiatives et actions de prévention conjointement avec référent-e HSAS**

3

Orange Restricted



3

## POINT D'ETAPES au CSE TGI

- **DUER figé par le Groupe, aucune notion de genre**
- **Refus d'inclure dans Papripact TGI-OLS 2020 les risques spécifiques liés aux violences sexistes et sexuelles au travail** : sous couvert que les 3 actions (sous contrôle unilatéral RH) sensibilisation Codir et formations e-learning (non obligatoire) et process signalement sont suffisants
  - ➔ analyse différente des IRP car obligations légales et actions insuffisantes pour prévention primaire
- **Résolution sur violences intrafamiliales dec 19** : prez en CSSCT, inclusion d'une ligne dans situations fragiles liées au Covid
  - ➔ Comme la ligne violence au travail , à pérenniser, thématique présentée en CSSCT, reprise dans prochain accord egal pro
- Demande réitérée de **communiquer aux salariés les sanctions encourues**
- **Échanges dans réseau des référentes HSAS des CSE du Groupe:**
  - Changement de posture de certains RH d'autres établissements sur la prévention de ces risques (parfois via intervention de l'inspection du travail)

4

Orange Restricted



4

## FEUILLE de ROUTE

proposée pour mise à jour des PAPRI Pact / DUER

- Organiser prez avec référente HSAS dans les CSSCT en présence de M. Saada (resp QVT, et préventeurs TGI)
  - voir coordination CSSCT
- Lister les risques qui doivent être genrés dans le DUER
- Identifier les facteurs de Risques pour le Papripact correspondant à notre périmètre
  - par ex. jeunes femmes en stage ou alternance, équipe à faible degré de mixité

*En espérant qu'une intervention de l'inspection du travail ne soit pas encore nécessaire pour de la prévention primaire ;-)*

5

Orange Restricted



5

## Plazza « Ensemble contre le sexisme »



6



# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

Annexe 8 : Point d'avancement. Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail CSSCT OLS du 1<sup>er</sup> décembre 2021



# Point d'avancement Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

## CSSCT OLS du 1<sup>er</sup> décembre 2021

Par les membres de la CSSCT  
PETTIER Isabelle, BOUILLET Nathalie, FLAMANT Eric  
Avec FER Pascale, pi référente HSAS



Orange Restricted

1

## SOMMAIRE

- Caractériser les violences
- Rappel du contexte légal
- Point d'étapes au CSE TGI / CSSCT OLS
- Discordances
- Feuille de route pour prévention des violences au travail

SAVOIR CARACTÉRISER LES VIOLENCES





Orange Restricted

2

# Violentomètre au travail

## Le continuum des violences



3

## RAPPEL du CONTEXTE LEGAL

- **Responsabilité employeur : aucun salarié ne doit subir de harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes**
  - **Article L. 4121-2** du Code du travail : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) 7° **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent les **dispositions légales clés en matière de violences sexuelles** dans le Code du travail, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment **les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel**, tels qu'ils sont définis aux **articles L. 1152-1 et L. 1153-1**, ainsi que ceux liés aux **agissements sexistes** définis à l'**article L. 1142-2-1** ; (...) »
  - l'obligation d'une **analyse sur périmètre CSSCT** de ces risques pour construire un plan de prévention adapté.
- **Risques genrés dans DUER :**
  - **Loi 04/08/2014** : Dans son obligation de prévention, l'Employeur devait déjà tenir compte de l'impact différencié de l'**exposition au risque en fonction du sexe et de l'influence des facteurs ambiants**.
- **Accord 13 mai 2019 : missions permanentes du CSSCT sur harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes**
  - Proposer des initiatives et actions de prévention conjointement avec référent-e HSAS

4



Orange Restricted

4

## POINT D'ÉTAPES au CSE TGI

- DUER figé par le Groupe, aucune notion de genre
- Refus d'inclure dans Papripact TGI-OLS 2020 les risques spécifiques liés aux violences sexistes et sexuelles au travail :
  - sous couvert que les 3 actions (sous contrôle unilatéral RH) sont suffisantes : sensibilisation Codir et formations e-learning (non obligatoire) et process signalement
  - **analyse différente des IRP car obligations légales et actions insuffisantes pour la prévention primaire**
- **Résolution sur violences intrafamiliales décembre 19** : prez en CSSCT, inclusion d'une ligne dans situations fragiles liées au Covid
  - comme la ligne violence au travail , à pérenniser, thématique présentée en CSSCT, reprise dans prochain accord égalité pro
- **Demande réitérée de communiquer aux salariés les sanctions encourues**
- **Échanges dans réseau des référentes HSAS des CSE du Groupe:**
  - Changement de posture de certains RH d'autres établissements sur la prévention de ces risques (parfois via intervention de l'inspection du travail)

5

Orange Restricted



5

## Discordances

- **Résultats de l'enquête réalisée par le CE IMTW en 2019 sur les agissements sexistes et violences sexuelles à Orange**
  - 32% des femmes répondantes déclarent avoir été victimes de propos sexistes
  - 16% de propos ou comportements à connotation sexuelle
  - 5% d'agression sexuelle
  - les hommes ont aussi témoigné : 5% déclarent être victimes de propos sexistes ou à connotation sexuelle, 40% sont témoins d'agissements sexistes et 32% de propos à connotation sexuelle à l'égard de collègues.
- **Rapport CPRPPST du 13 avril 2021 sur les signalements Orange 2020**
  - 117 signalements
  - 14 procédures disciplinaires dont 1 licenciement
  - et 2 blâmes
  - Dont 9 à TGI avec harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes
- **les violences sexistes et sexuelles au travail perdurent et ne sont pas détectées et traitées**

6

Orange Restricted



6

## FEUILLE de ROUTE

proposée pour mise à jour des PAPRI Pact / DUER

Suite à cette venue en CSSCT OLS de M. Saada (responsable QVT, et cheffe des préventeurs TGI) en présence de la référente HSAS

- **Comment travailler en prévention (primaire notamment) avec pour objectifs de :**

- Genrer les risques dans le DUER
- Identifier les facteurs de Risques pour le Papripact correspondant à notre périmètre
  - par ex. jeunes femmes en stage ou alternance, équipe à faible degré de mixité

➤ **Proposition : un groupe GT de travail pluridisciplinaire avec au moins préventeur·trice, référente HVT, assistant·e sociale, médecine du travail, RH, CSSCTs, HSAS, manager ...**

7

Orange Restricted





# Collectif de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes

Annexe 9 : Être une femme exerçant un métier technique à TGI -- Étude qualitative  
du collectif HSAS -- mars 2021