



NÉGOCIATION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans le code du travail depuis 1972 !

L'accord triennal portant sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée-vie professionnelle au sein d'Orange a pris fin en décembre 2024.

Les négociations ont débuté pour un nouvel accord triennal 2025 – fin 2027.

Le champ d'action de cet accord est très étendu puisqu'il couvre : l'emploi et le recrutement, l'évolution professionnelle, la formation, la rémunération, l'organisation du travail, l'équilibre vie privée – vie professionnelle, la santé, la prévention et la lutte contre les violences.

Le prochain accord intégrera par ailleurs un nouveau chapitre sur Intelligence artificielle et la lutte contre les discriminations jusqu'alors porté par l'accord Handicap.

Contrairement aux idées reçues, il ne s'agit pas d'un accord pour les femmes mais bien d'un accord visant à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, une plus grande mixité dans les équipes et un meilleur équilibre vie privée vie professionnelle pour les salariés quel que soit leur genre

Véritables enjeux de performance économique et sociale, la CFE-CGC fait valoir ses revendications qui seront au cœur des négociations à venir.



EMPLOI ET RECRUTEMENT

Nos revendications « emploi et recrutement »

Si le faible volume de recrutements ne permet pas d'impacter le taux de féminisation des effectifs, nous constatons néanmoins que le taux de recrutement de femmes est au taux de féminisation des effectifs. Malgré le lancement des projets telle que Hello Women pour encourager les femmes à s'orienter vers les métiers techniques, il y a peu de recrutements féminins dans les domaines d'activité tels que la cybersécurité, l'IA, le cloud...

- **Rémunération** : une grille de rémunération salariale transparente, qui permet d'embaucher les collaborateurs sur un même niveau de rémunération en fonction de leur expérience et de leur formation, quels que soient leurs genres.
- **Evolution professionnelle** : faire un suivi statistique des personnes recrutées pour « mesurer » leur évolution à 3 et 5 ans (changement de poste au sein ou hors entreprise, évolution salariale, QVT, ...)
- **Transformer l'essai** : objectif d'embauche des alternants ou des contrats pros sur des métiers en tension à l'issue de leur contrat à 75%
- **Donner envie** : communiquer davantage dans les collèges et lycées, renforcer les actions vers les filières scientifiques et d'ingénierie, organiser des job dating 100% femmes (comme chez Airbus par exemple), développer le mentorat interne et externe
- **Objectiver les RH et les managers à la mixité des embauches** en mettant en place des indicateurs de suivi pour évaluer l'efficacité des politiques d'égalité et ajuster les actions en fonction des résultats.



EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET ACCES A LA FORMATION

Constat

- Objectif d'Orange : **25% de femmes dans les métiers techniques en 2025**
- **Le problème étant que les bilans de formation montrent que les femmes sont moins formées que les hommes**
- **Les accompagnements des femmes vers ces fonctions sont épars et peu concluants. De plus l'entreprise n'est pas proactive et laisse le soin à la salariée de se manifester.**
- La CFE-CGC s'interroge avec inquiétude ; car **aujourd'hui** les salariées ont de grandes difficultés pour trouver le temps nécessaire à la formation dû à une charge de travail croissante dans certaines équipes à la suite de nombreux départs de collègues.
- En effet, la charge de travail deviendra encore plus importante et ne permettra pas de dégager du temps pour se former.



Nos revendications « Evolution professionnelle et Accès à la Formation »

- **Renforcer la reconversion** chez les femmes en leur proposant des programmes spécifiques vers des métiers techniques ou d'avenir
- **Briser le plafond de verre et le plancher collant**, syndrome de l'imposteur, via des formations diplômantes, mentorat, accompagnement personnalisé, bilan de compétences...
- **Adapter les formations** à la charge de travail et préserver équilibre pro/privé notamment pour les parents, les proches aidants
- **Objectiver les RH et les managers** à la parité de formation et promotion en mettant en place des indicateurs de suivi pour évaluer l'efficacité des politiques d'égalité et ajuster réactivement les actions en fonction des résultats



POLITIQUE DE REMUNERATION

Nos revendications

- **Egalité Salariale** : Traitement de tous les écarts de salaire pour arriver au parfait équilibre en 2027 avec suivi annuel de la courbe d'évolution et des plans de rattrapage associés
- **Promotions** :
 - Un taux de promotion paritaire entre les femmes et les hommes avec rattrapage salarial dans la bande pour arriver à zéro écart de salaire
 - Un taux de féminisation paritaire des femmes dans les instances dirigeantes + cadres supérieurs/dirigeants
- **Accompagnement des temps partiels** : sur-cotisation retraite sur la base d'un taux plein financé par l'employeur et quel que soit la durée du temps partiel, accès au même taux de promotion et augmentation qu'un salarié en temps plein
- **Accompagnement des personnes revenant d'un congé maternité et parental** : mise en place d'un suivi de carrière (formation, évolution salariale, promotion...)
- **Budget de l'égalité salariale** : sacraliser un budget égalité de 3% de la masse salariale, décorrélé de la NAO, pour corriger définitivement toutes les inégalités
- **Transparence** : Inscrire dans le Bilan Social Individuel des indicateurs de positionnement : le salaire médian de la bande le 1er et 9ième décile et cela : par périmètre CSE, par genre , âge ainsi que par ancienneté



EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE



Nos Revendications

La parentalité :

- **Aménagement du temps de travail** à la reprise de l'activité au-delà du congé prévu à l'arrivée de l'enfant
- Création d'une **nouvelle catégorie de Télétravail** facilitant aux jeunes parents la reprise d'activité et rajout de TT occasionnel en cas d'événement exceptionnel
- **ASA garde d'enfant malade : possible jusqu'au 18 ans de ce dernier** (incapacité de bouger, accompagnement aux examens, forte fièvre...)
- **ASA proportionnelle aux nombres d'enfants** : au-delà de 1 enfant, majoration de 3 jours/ par enfant (aujourd'hui pour 2 enfants ou plus la dotation ASA est limitée à 1 jour en plus)

-
- **Don de jours :**
 - Abondement de l'entreprise des dons de jours, redistribution ou paiement des jours non utilisés, ouverture à d'autres situations non gérées actuellement
 - **Salle d'allaitement :**
 - L'employeur peut être mis en demeure par l'inspecteur du travail d'installer un local d'allaitement dans son établissement (ou à proximité).
 - Le local dédié à l'allaitement doit respecter plusieurs caractéristiques > **Disparité au niveau de l'entreprise**
 - Facilité l'accès aux **crèches d'entreprise** (hors budget ASC) pour un vrai atout d'attractivité
 - **Santé** : Endométriose / ménopause / dotation serviette hygiénique / tampon
 - **Les 18 femmes en travail de nuit** : suivi spécifique à faire (cancer du sein)

La monoparentalité :

- **Sensibilisation** de toute la direction dans les codirs afin de mieux soutenir les salariés concernés et communication vers les salariés sur les aides pouvant être apporté
- Mise en place d'un entretien salarié/manager, dès connaissance de la situation pour un **allègement de la charge de travail** ou proposition d'un parcours pro spécifique pour éviter aux parents solos de mettre entre parenthèse leur évolution
- Que le dispositif « **temps convenu** », soit **visible dans Anoo** offrant une **flexibilité sur les jours, les horaires de travail et le télétravail**. Bien que ce dispositif soit mentionné dans l'accord, les informations sont inaccessibles aux employés.
- La priorisation des **accès aux crèches collectives** et la mise e place d'une **aide financière** pour faire face à cette situation d'urgence et aux charges financières conséquentes.

- Un **accompagnement psychologique et médical**, ainsi qu'un suivi régulier par une assistante sociale, pour gérer la charge mentale excessive.
- Mise en place d'un **WEBINAIRE** sur le sujet de la monoparentalité pour présenter les accompagnement et aménagement possible



SANTE, PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

De la QVT à la QVCT

- **L'ANI 2020**, «*La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. [...] la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.*»
- Pour renforcer la prévention en santé au travail, la nouvelle **Loi Santé, août 2021** mettra le focus sur la **prévention primaire**, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent réaliser leur travail, **comme prérequis pour l'exercice d'un travail de qualité, de bien être des personnels**.
- ANACT définit la **démarche QVCT** comme un « **processus social concerté permettant d'agir sur le travail à des fins de développement des personnes et des entreprises** ». Il s'agit d'une **démarche collective** qui repose sur **l'existence d'un dialogue professionnel et social**, une démarche tripartite menée conjointement par Direction/IRP/salariés&managers.
- Une démarche QVCT **étudie l'organisation du travail** en se basant sur la réalité du terrain, **le travail réel** : «comment les personnels travaillent réellement». Elle part de l'expérience des salariés, en partant du principe que ceux sont eux les experts, pour prendre en compte, tester les mesures qu'ils préconisent, une expertise inversée. La prévention primaire, intrinsèque à la QVCT.

Nos Revendications

- **Initier une démarche QVCT systémique et intégrative** avec la création d'un Comité de Pilotage sur chaque périmètre d'établissement avec une représentativité paritaire (IRP/Direction/Salarié) qui définira l'accord de méthode, priorisera les thématiques sur lesquelles la démarche QVCT va porter sur la base des remontées des salariés suite diagnostic.
- **Création d'Espace de Discussion sur le Travail EDT** pour échanger sur le travail réel, les besoins/problématiques remontés par les personnels. Les EDT permettront la performance collective, une transformation concertée des pratiques, activités... tout en favorisant le sens au travail et la bonne santé au travail par la reconnaissance des personnels. Les EDT participent à la prévention primaire en permettant de mettre en place des actions correctrices. La mise en place d'un EDT sur les équipes en front client, par exemple, serait plus pertinente qu'une sensibilisation pour prévenir Violence dans relation client ou une com. descendante réalisée au travers d'un Webinaire.

Nos revendications

- **Analyse genrée du DUER** dans le **respect de la loi du 04 août 2014**. Obligation rappelée en juin 2023 par le Sénat dans son rapport « au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) sur la santé des femmes au travail » .
- **Allouer des moyens au référent CSE pour mener à bien ses missions sur les 3 volets de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire)**
 - un **crédit de 20 heures pour le Référent CSE** (titulaire ou suppléant) pour mener à bien les missions confiées sur les trois volets de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). Ce crédit d'heures fait partie des préconisations de ANACT, il est dans la logique de la loi sur rôle du référent. Déjà en place.
 - la **prise en charge des déplacements et nuitées** pour permettre l'accompagnement d'un salarié si périmètre établissement couvre multisites.
 - **formation dédiée avec une prise en charge par la Direction** (non décomptée de la formation CSSCT, comme cela est le cas aujourd'hui).
- **La création d'un Groupe de travail mixte et paritaire** sur chaque périmètre établissement pour analyser les conditions de travail et identifier les **facteurs organisationnels de HSVT, les postes sur exposés** afin de mettre en place une politique de prévention primaire efficiente

Nos revendications

- **Réalisation d'une enquête paritaire** dès qu'un signalement HSVT est déposé avec les membres CSSCT, en soutien expertise le Référent CSE, afin de garantir l'équilibre des points de vue et rassurer les personnes en cause (victime supposée ou auteur des faits supposé) sur la juste proportionnalité des mesures prises.

Mise en place d'indicateurs de suivi des enquêtes au niveau **CSSCT** afin de permettre un suivi et une analyse à froid des signalements réalisés pour avoir une boucle d'amélioration. Indicateurs à suivre :

- Nombre et typologie des signalements HSVT
- Nombre d'enquêtes lancées et typologie des investigations (interne, paritaire, externe par cabinet, mixte)
- Quelles démarches ont été réalisées lorsqu'il n'y a pas eu d'enquête ?
- Décisions rendues après chaque signalement ? Nb de sanctions ? Typologie des mesures prises
- Délai entre le dépôt du signalement et la mise en place de décisions définitives
- Quelles solutions transitoires de protection ont été mises en place durant ces délais d'analyse de situation ?
- Si et quelles mesures prises pour le collectif de travail autour des personnes en cause ?

Si refus enquête paritaire (non-obligation légale), a minima **information systématique, de la CSSCT concernée et du Référent CSE, du dépôt du signalement HSVT. Partage des avancées de l'enquête par la Direction** au fil de l'eau (Accord OBS SA).

Si refus, **info trimestrielle sur le nombre de signalements HSVT réalisés sur chaque périmètre de CSST avec la participation du Référent CSE.** (A OBS SA, l'Info est déjà communiquée lors de la CSSCT centrale trimestriellement et demande encours d'une déclinaison à la maille négo Accord).

Dans tous les cas, le bilan annuel des signalements HSVT à la maille de chaque CSSCT (aujourd'hui bilan à la maille du CSE impertinent pour boucle amélioration).



Nos revendications

- Présentation du process de prise en charge des signalements mis en place dans l'entreprise à chaque modification de celui-ci et quelle que soit la nature.
- **Création et animation d'un réseau de référents CSE/Direction** pour initier des actions de prévention secondaire : sensibilisations communes (FS&F, Innovation, OBS SA...), REX... et s'inspirer des pratiques d'entreprises similaires.
- S'assurer que la **banque d'images Orange** soit exempte d'illustration, photo... véhiculant des stéréotypes sexistes
- **Sensibiliser les communicants** aux stéréotypes de genre



EGALITE PROFESSIONNELLE ET INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL



Nos revendications

- **Prise en charge des frais de garde d'enfants** par la direction dans le cadre de toutes les missions syndicales sous mandat IRP
- **Mise en place d'un suivi semestriel de l'accord Egalité Professionnel** avec présentation des résultats au niveau national, un plan d'action associé et son suivi



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



Nos revendications

- Améliorer la communication et les actions > l'arrondi sur salaire en ouvrant vers des associations LGBT
- Offres d'emploi non genré, neutre sans mention
- Nettoyage de la banque d'image > former les communicants
- Pour les 1000 embauches par an suite à l'accord du TPS > suivre le taux de recrutement de femmes vs candidatures