



NÉGOCIATION

ACCORD EGALITÉ PROFESSIONNELLE



Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a démarré dès 1972 avec l'égalité de rémunération inscrite dans le Code du travail.

Bien que des progrès aient été réalisés en matière d'égalité professionnelle, des disparités salariales persistent. Il est crucial de continuer à identifier et à traiter ces inégalités afin de garantir un environnement de travail équitable pour tous. L'engagement collectif et des actions ciblées permettront de réduire ces écarts et de promouvoir une culture d'égalité durable au sein de l'entreprise.

L'accord triennal 2021-2024 portant sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée-vie professionnelle au sein d'Orange est en cours de négociation.

Véritable enjeu de performance économique et sociale, la CFE-CGC Orange fait valoir des revendications d'égalité dans tous les domaines portés par l'accord : recrutement, rémunération, carrières, articulation des temps de vie, santé, prévention et lutte contre les violences au travail.

Nos revendications seront au cœur des négociations du nouvel accord à venir.



EMPLOI ET RECRUTEMENT



Nos revendications

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 recrutement féminin 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. Pour une fois, l'égalité Homme/Femme sera respectée !!



Nos revendications

- **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 planché 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

- Monoparentalité et Nouvelle parentalité : création d'une nouvelle catégorie de Télétravail leur permettant une vraie égalité pro/perso à la reprise d'activité, rajout de TT occasionnel en cas d'événement exceptionnel
- 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
- Accompagnement de la parentalité : accès facilité aux crèches d'entreprise hors ASC pour un vrai atout d'attractivité



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 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** ». Une **démarche tripartite** qui repose sur **l'existence d'un dialogue professionnel et social**, menée conjointement par Direction/IRP/salariés & managers.
- La QVCT **étudie l'organisation du travail**, le « **travail réel** ». 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 ?

Un bilan annuel des signalements HSVT à la maille de chaque CSSCT et non à la maille de l'entreprise, impertinent pour réaliser une 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.



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