

Accord portant sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre vie privée vie professionnelle et la lutte contre les discriminations pour la période 2025-2027

UES Orange

10 décembre 2025

Sommaire

Préambule.....	6
Lexique	7
Chapitre 1 - Lutte contre les discriminations	8
Article 1 - Les définitions	8
Article 2 - Les engagements d'Orange.....	8
Article 3 - Les moyens mis en œuvre pour lutter contre toutes les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel.....	9
Article 3.1 - Recrutement	9
Article 3.2 - Accompagnement tout au long du parcours du salarié	9
Article 4 - Les moyens mis à disposition en cas de discrimination supposée	10
Article 4.1 - Les acteurs qui peuvent être sollicités	10
Article 4.2 - Le dispositif de conseil externe	10
Article 5 - Les moyens mis en œuvre pour évaluer, analyser et prendre les mesures correctives	11
Article 5.1 - Indicateurs de suivi	11
Article 5.2 - Audit : GEEIS (Gender Equality European International Standard).....	11
Article 5.3 - Indicateurs de perception	11
Article 6 - Les moyens mis en œuvre pour former et sensibiliser	12
Article 6.1 - Journées de sensibilisation.....	12
Article 6.2 - Outils pour bien vivre la diversité.....	12
Article 6.3 - Formation sur l'expression des convictions religieuses en entreprise	13
Article 6.4 - Sensibilisation à la lutte contre l'homophobie et la transphobie	13
Article 6.5 - Journées de la diversité et de l'inclusion.....	13
Article 7 - Les moyens pour promouvoir un environnement respectueux des différences.....	14
Article 7.1 - Favoriser la cohésion d'équipe et le bien travailler ensemble	14
Article 7.2 - Une communication engagée.....	14
Article 7.3 - Des processus et des outils	14
Article 8 - Les moyens mis en œuvre pour favoriser l'engagement sociétal	15
Chapitre 2 - Intelligence artificielle inclusive	16
Article 9 - Pour une intelligence artificielle inclusive	16
Article 10 - Engagements en matière de formation et d'acculturation	16
Article 11 - Développement et usage responsable	17
Article 12 - Gouvernance et conformité	17
Chapitre 3 - L'égalité professionnelle au quotidien : sensibilisation et formation.....	19
Article 13 - Les engagements.....	19

Article 14 - Actions de formation	19
Article 15 - Actions de sensibilisation	20
Article 16 - Moyens pour faire connaitre l'accord	20
Chapitre 4 - Orange recrute : emploi et recrutement	21
Article 17 - Les engagements.....	21
Article 18 - Les moyens.....	22
Article 19 - Egalité professionnelle et politique d'achat.....	22
Article 20 - Etudes	23
Article 21 - Actions de promotion vers le système scolaire et supérieur.....	23
Article 22 - Favoriser la mixité des métiers	24
Chapitre 5 - Orange reconnaît la contribution de chacun : politique de rémunération et égalité professionnelle	26
Article 23 - Les engagements.....	26
Article 24 - Les moyens d'analyse	26
Article 24.1 - Analyses comparées des rémunérations des femmes et des hommes	26
Article 24.2 - Modalités de suivi Orange SA.....	27
Article 25 - Prévention et correction des écarts salariaux à situation comparable	27
Article 25.1 - Principe	27
Article 25.2 - Information et procédure de recours	28
Article 26 - Limitation de l'impact potentiel des choix des salariés sur leur retraite future	28
Article 26.1 - Information des salariés.....	28
Article 26.2 - Parentalité et retraite	28
Article 26.3 - Prise en charge des cotisations retraite complémentaire	29
Article 26.4 - Financement du rachat de trimestres	29
Article 27 - Evolution de la rémunération et parentalité	29
Article 27.1 - Tableau des garanties par type de congé.....	30
Article 27.2 - Congés de maternité et d'adoption	30
Article 27.3 - Congé de paternité ou accueil de l'enfant.....	31
Article 27.4 - Absences liées à la parentalité	31
Article 27.5 - Congé parental d'éducation, de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	31
Article 27.6 - Temps partiel et parts variables	31
Chapitre 6 - Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation	32
Article 28 - Les engagements.....	32
Article 29 - Les moyens.....	33
Article 29.1 - La détection des potentiels et l'accompagnement dans la carrière professionnelle	33
Article 29.2 - Favoriser l'évolution professionnelle des femmes.....	34

Chapitre 7 - Organisation du travail, Equilibre Vie Privée Vie professionnelle	37
Article 30 - Sur l'organisation du travail	37
Article 30.1 - Evolution des organisations et/ou des métiers et égalité professionnelle	37
Article 30.2 - Aménagement du temps de travail.....	37
Article 31 - Sur l'équilibre vie privée vie professionnelle.....	38
Article 31.1 - Les engagements.....	38
Article 31.2 - La parentalité	38
Article 31.3 - Les salariés aidants.....	46
Article 31.4 - Le soutien des salariés en situation de deuil.....	47
Article 31.5 - Droit à la déconnexion	49
Chapitre 8 - Santé, prévention et lutte contre les violences	50
Article 32 - Les engagements.....	50
Article 33 - Facteurs de risque au travail.....	50
Article 34 - Prévention du sexisme en entreprise.....	51
Article 35 - Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral	52
Article 36 - Actions dans le cadre des violences au sein du couple.....	52
Article 36.1 - Les ASA et dispositifs d'urgence.....	52
Article 36.2 - Les dispositifs d'information et de sensibilisation.....	53
Article 36.3 - Les interlocuteurs.....	54
Chapitre 9 - Egalité professionnelle et Instances Représentatives du Personnel.....	55
Article 37 - Mixité des instances représentatives du personnel	55
Article 38 - Engagement de l'entreprise vis-à-vis des instances représentatives du personnel	55
Chapitre 10 - Réseau d'acteurs	56
Article 39 - Le réseau égalité professionnelle	56
Article 39.1 - La Direction Diversité et Inclusion Orange en France.....	56
Article 39.2 - Les correspondants égalité professionnelle femmes hommes	56
Article 39.3 - Les référents égalité professionnelle	57
Article 39.4 - Le référent diversité DR2P	57
Article 40 - Les autres acteurs de l'égalité professionnelle.....	58
Article 40.1- Les experts de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise.....	58
Article 40.2 - Les Talent Managers	59
Article 40.3 - Les Consultants en recrutement et en mobilité interne	59
Chapitre 11 - Modalités de suivi.....	61
Article 41 - Suivi de l'accord – Commission de suivi	61
Article 41.1 - Commission de suivi nationale	61
Article 41.2 - Commission de suivi locale	61

Chapitre 12 - Durée de l'accord et dispositions finales	63
Article 42 - Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	63
Article 43 - Non-cumul des dispositifs ayant le même objet ou la même cause	63
Article 44 - Adhésion à l'accord	63
Article 45 - Révision de l'accord	63
Article 46 - Notification de l'accord.....	64
Article 47 - Dépôt et publicité de l'accord	64
Annexe 1 - Motifs de discrimination prohibés à la date de signature de l'accord.....	67
Annexe 2 - Textes et chartes dont Orange est signataire ou partie prenante.....	68
Annexe 3 - Critères de l'audit GEEIS-AI.....	70
Annexe 4 - Mesures relatives aux garanties de part variable	71
Annexe 5 - Extrait de la charte pour l'équilibre des temps de vie	74
Annexe 6 - Facilités de service et Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) accordées aux femmes enceintes, après l'accouchement et en cas d'allaitement.....	75
Annexe 7 - Congés et Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) liées à la parentalité	77
Annexe 8 - Modalités du dispositif Dons de jours	80
Annexe 9 - Indicateurs de suivi	85

Préambule

Dans un contexte de transformations profondes du monde du travail et d'évolutions sociétales, Orange réaffirme sa conviction que la diversité, l'inclusion, la mixité et l'égalité professionnelle sont des facteurs clés de réussite collective. L'entreprise considère que chaque salarié, dans sa singularité, contribue à la richesse du collectif et à l'excellence opérationnelle.

Fidèle à sa raison d'être – être l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable – Orange place l'humain au cœur de sa stratégie. Cette approche se traduit par un engagement constant en faveur d'un environnement de travail inclusif, respectueux des différences, veillant à l'égalité entre les femmes et les hommes et offrant à tous les mêmes opportunités de développement professionnel.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des actions menées par Orange depuis de nombreuses années et témoigne de la volonté de l'entreprise d'aller plus loin dans ses engagements. Il prend en compte les évolutions législatives et réglementaires, les attentes sociétales croissantes, ainsi que les défis spécifiques (dont la vigilance sur l'impact des biais de genre) liés à l'émergence de l'intelligence artificielle et à la transformation numérique.

Cet accord traduit une ambition partagée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives : construire ensemble une entreprise où chacun peut s'épanouir professionnellement, quels que soient son genre, son origine, son âge, son orientation sexuelle, son état de santé, ses convictions ou toute autre caractéristique personnelle. Il vise à garantir l'égalité des chances à tous les moments du parcours professionnel, du recrutement à l'évolution de carrière, en passant par la formation et la rémunération.

L'accord intègre également les enjeux contemporains de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, reconnaissant que l'équilibre des temps de vie constitue un facteur déterminant de l'engagement et de la performance des salariés. Il accorde une attention particulière aux différentes étapes de la vie, notamment la parentalité, l'accompagnement des proches aidants et les situations de vulnérabilité.

Orange s'engage à déployer les moyens nécessaires à la mise en œuvre effective de cet accord, en s'appuyant notamment sur un réseau d'acteurs mobilisés. L'entreprise entend ainsi contribuer à une société plus juste et plus inclusive, tout en renforçant son attractivité et sa capacité d'innovation.

Ce texte constitue un cadre d'action 2025-2027, avec la volonté commune de faire d'Orange un employeur de référence en matière d'égalité professionnelle et de diversité.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sous réserve de dispositions légales, réglementaires, ou jurisprudentielles qui pourraient être plus favorables aux salariés, lesquelles prévaudraient en application du principe de faveur.

Le champ d'application du présent accord est l'Unité Economique et Sociale d'Orange, nommée dans le texte « Orange », composée d'Orange S.A et de Totem France. Par exception, quand les mesures ne s'appliquent pas aux salariés de Totem France, il est indiqué « Orange SA ».

Lexique

ASA : Autorisation Spéciale d'Absence	IRP : Instances Représentatives du Personnel
CA : Conseil d'Administration	JRS : Jour de Repos Supplémentaire
CEA : Cadre Exécutif Autonome	JTL : Jour Temps Libre
CSEC : Comité Social et Économique central	MIT : Massachusetts Institute of Technology
CSEE : Comité Social et Economique Etablissement	NAO : Négociation Annuelle Obligatoire
D&I : Diversité & Inclusion	OMS : Organisation Mondiale de la Santé
DRH : Direction des Ressources Humaines	OSR : Organisations Syndicales Représentatives
DRIEETS : Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités	PMA : Procréation Médicalement Assistée
DR2P : Direction Recrutement et Parcours Professionnels	PVC : Part Variable Commerciale
DO/DN : Direction Orange / Direction Nationale	PVM : Part Variable Managériale
GEEIS : Gender Equality & Diversity for European & International Standard	RGPD : Règlement général de protection des données
GEEIS-AI : Gender Equality & Diversity for European & International Standard – Artificial Intelligence	RRH : Responsable Ressources Humaines
GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels	RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises
HSVT : Harcèlement Sexisme et Violence au Travail	SGB : Salaire Global de Base
INRIA : Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique	SPST : Services de Prévention et de Santé au Travail
	SST : Service Sociaux du Travail
	UES : Unité Economique et Sociale
	UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Chapitre 1 - Lutte contre les discriminations

Les parties rappellent qu'Orange prohibe toutes formes de discriminations et réaffirme son engagement à respecter le cadre légal, ainsi que ses obligations associées, dans les domaines du droit du travail et des droits humains.

Orange affirme que la lutte contre les discriminations est un des facteurs de bien-être des salariés et de performance.

Article 1 - Les définitions

Une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (article L. 1132-1 du Code du travail) et relever d'une situation visée par la loi¹.

Les motifs de discrimination prohibés (plus de 25 à date) sont définis à l'article L. 1132-1 du Code du travail et rappelés en Annexe 1 Motifs de discrimination prohibés à la date de signature de l'accord.

Orange prendra en compte, le cas échéant, les évolutions de ces critères de discrimination.

La lutte contre les discriminations fait l'objet d'une attention particulière dans les processus RH de l'entreprise, notamment lors du recrutement externe, ou de la mobilité interne, mais aussi dans tout le parcours du salarié au sein de l'entreprise.

Article 2 - Les engagements d'Orange

- favoriser un environnement dans lequel chaque salarié peut faire de ses singularités une force au service du collectif. Un environnement :
 - qui se nourrit des complémentarités de chacune et chacun ;
 - où l'on se sent intégré, libre de bien vivre sa différence, son point de vue ;
 - levier de bien-être et d'engagement ;
- améliorer sans relâche ses pratiques et ses process afin de donner à chacune et chacun les mêmes opportunités de réussite au sein d'Orange quels que soient : leur âge, leur origine sociale et ethnoculturelle, leur genre, leur orientation sexuelle, leur situation de famille, leur état de santé, leur handicap, leurs convictions...
- mettre en place des dispositifs d'écoute et d'alerte pour permettre d'identifier et de traiter les situations de discrimination ;
- veiller à ce que ses produits et services internes et externes soient conçus et développés pour être abordables et accessibles au plus grand nombre ;
- renforcer ses actions de formation et de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les biais décisionnels ;
- promouvoir l'engagement sociétal qui favorise l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

¹ Source : Défenseur des droits.

Article 3 - Les moyens mis en œuvre pour lutter contre toutes les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel

Article 3.1 - Recrutement

Orange assure un traitement équitable des candidatures à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste.

Orange applique la charte du recrutement du Groupe Orange qui s'adresse à tous les acteurs du recrutement externe et interne. Cette charte, conforme aux valeurs d'Orange, vise à garantir la diversité des profils et à favoriser l'insertion, l'égalité des chances à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, à tous les niveaux hiérarchiques. Cette charte est disponible sur l'intranet de l'entreprise.

Les conseillers de la Direction Recrutement et Parcours Professionnel (DR2P) sont formés régulièrement, notamment à l'impact des stéréotypes et biais décisionnels lors du processus de recrutement.

Des analyses par échantillonnage sont régulièrement organisées afin de vérifier l'application de la charte.

Le testing recrutement

Orange s'engage à réaliser un testing sur les différentes étapes du processus de recrutement tous les 2 ans.

Les bilans de ces testings sont partagés en commission nationale de suivi de l'accord.

Article 3.2 - Accompagnement tout au long du parcours du salarié

Orange garantit que l'accès à la formation, l'évolution professionnelle et l'organisation du travail relèvent de critères objectifs. C'est à la fois une question d'éthique et un impératif d'efficacité.

Orange encourage notamment la mixité et la diversité dans ses métiers et particulièrement les métiers en tension / émergents tels que définis dans l'accord portant sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) du 10 février 2025.

Orange garantit l'accès à la formation pour tous les personnels et cela quel que soit leur âge et en particulier les personnels âgés de 45 ans et plus.

Orange propose aux personnes en reconversion professionnelle des parcours de formation adaptés et, ainsi, aide à l'évolution professionnelle de tous les salariés.

Article 4 - Les moyens mis à disposition en cas de discrimination supposée

Article 4.1 - Les acteurs qui peuvent être sollicités

En cas de discrimination supposée, les salariés pourront faire appel à la hiérarchie (managers et N+2), aux équipes Ressources Humaines (RH) et notamment les correspondants et référents Diversité et Inclusion, aux représentants du personnel, aux assistants sociaux du travail ou aux médecins du travail.

La filière RH et le management ont la responsabilité de ne laisser aucun signalement sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée, dans un délai de 2 mois maximum, pour trouver une solution appropriée à la situation et y mettre un terme. Le salarié est systématiquement informé de la prise en charge de son signalement et qu'à sa demande, il peut être accompagné par une organisation syndicale. Il est aussi de leur responsabilité de faire cesser toute discrimination, qui ne peut être tolérée en aucune manière. De plus, un accompagnement devra être proposé à la victime.

Il est rappelé que les salariés reconnus comme auteurs, dans l'enceinte de l'entreprise, d'actes fautifs, établis après investigation, doivent faire l'objet de sanctions proportionnées à la gravité des faits.

Concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné par chaque Comité Social et Economique d'Etablissement (CSEE), selon les dispositions légales. Ce référent constitue un canal d'alerte supplémentaire pour les salariés (cf. Chapitre 8 Santé, prévention et lutte contre les violences).

Article 4.2 - Le dispositif de conseil externe

Orange maintient un service d'écoute et de conseil externe², qui est ouvert à tous les salariés du Groupe ainsi qu'aux candidats postulant aux offres de poste d'Orange.

Les salariés s'estimant victimes d'une situation de discrimination peuvent contacter ce service pour exposer la situation et obtenir un conseil juridique dans le respect de leurs droits. Le service de conseil écoute le salarié ou le candidat, l'informe sur ses droits, lui présente les éventuelles pistes d'actions envisageables et l'assiste, le cas échéant, dans ses démarches.

Dans tous les cas, le maintien de la relation de travail est favorisé.

Ce service ne se substitue pas aux autres voies de recours internes ou externes. L'évaluation de la situation se fait de manière confidentielle et anonyme. Cet anonymat est levé avec l'accord du salarié en cas de remédiation.

Le dispositif permet également l'accompagnement des managers dans la gestion de situations rencontrées.

Le contact est accessible sur l'intranet de l'entreprise pour les salariés. Il est également rappelé que le lanceur d'alerte qui respecte la procédure d'alerte et de signalement, bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination, telle que décrite sur l'intranet de l'entreprise.

En cas de réponse négative à une candidature en externe, le candidat s'estimant discriminé est informé de la possibilité de recourir à ce service via une mention dans le courrier de réponse.

² Dispositif actuellement en vigueur : Allodiscrim.

Article 5 - Les moyens mis en œuvre pour évaluer, analyser et prendre les mesures correctives

Article 5.1 - Indicateurs de suivi

Orange s'engage à analyser les indicateurs définis sur les différents domaines. Ces indicateurs sont reportés en Annexe 9 Indicateurs de suivi.

Les résultats de ces indicateurs sont restitués à la commission nationale de suivi du présent accord et permettront, le cas échéant, de prendre les mesures adéquates pour les faire progresser dans les plans d'actions associés.

Article 5.2 - Audit : GEEIS (Gender Equality European International Standard)

Orange poursuit son engagement pour un standard international favorable à la création d'une culture commune sur les sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la diversité dans le monde du travail.

Orange SA s'inscrit dans le processus d'audit pour le label GEEIS, dont les résultats d'audit seront présentés à la commission nationale de suivi afin d'évaluer et d'améliorer la politique d'intégration et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations notamment des processus RH, RSE et de communication de l'entreprise.

Article 5.3 - Indicateurs de perception

Article 5.3.1 - Un baromètre salarié³

Afin de mesurer la perception des salariés au sujet de nos engagements sur la diversité, des questions afférentes au sujet sont intégrées dans le baromètre.

Ces questions permettent également de vérifier l'évolution de la perception sur la durée. Les résultats et, le cas échéant, les plans d'actions sont présentés en commission nationale de suivi de l'accord.

Article 5.3.2 - Groupe de travail inter-entreprises sur la mesure de l'inclusion

Orange s'engage à participer à un(des) groupes de travail multi-entreprises visant à obtenir une mise en mouvement de toutes les diversités et à favoriser l'inclusion.

³ Dispositif actuellement en vigueur : Voice up.

Article 6 - Les moyens mis en œuvre pour former et sensibiliser

Au-delà des actions de sensibilisation mises en œuvre par Orange, des formations sont proposées aux managers et aux salariés pour développer leurs compétences.

Orange s'attache à varier les modalités pédagogiques afin de permettre au plus grand nombre d'accéder aux modules via Orange Learning (e-learning, classe virtuelle, présentiel...).

Article 6.1 - Journées de sensibilisation

Orange poursuit ses actions de sensibilisation à l'occasion de différents événements au cours desquelles l'entreprise rappelle son engagement en faveur d'un environnement bienveillant et inclusif pour toutes et tous, par exemple :

- la Journée Internationale des Personnes Handicapées ;
- la Journée Internationale des Droits des Femmes ;
- la Journée Internationale de Lutte contre l'Homophobie ;
- les Journées diversité et inclusion, de l'égalité professionnelle...

L'implication d'un membre de la Direction est envisagée à chaque fois que possible.

Ces engagements sont concrétisés par la signature de chartes, conventions avec de nombreuses institutions, associations et acteurs mobilisés en faveur de l'égalité des chances (cf. Annexe 2 Textes et chartes dont Orange est signataire ou partie prenante).

Orange met à la disposition de ses salariés un certain nombre d'outils de sensibilisation qui sont partagés et évalués en commission nationale de suivi.

Article 6.2 - Outils pour bien vivre la diversité⁴

Ces outils ont pour objet de sensibiliser sur les thématiques suivantes : le genre, l'âge, l'état de santé ou la situation de handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'apparence physique, les origines sociales ou ethniques, les convictions religieuses, les convictions syndicales.

L'objectif est de changer le regard sur les diversités via la sensibilisation aux stéréotypes et aux biais inconscients, partager une approche non-discriminante au travers de mises en situation inspirées de contextes réels, et renforcer les compétences en matière de diversité et inclusion grâce aux tests de connaissances.

⁴ Dispositif actuellement en vigueur « Vivre Ensemble La Diversité ».

Article 6.3 - Formation sur l'expression des convictions religieuses en entreprise

Orange poursuit la formation sur l'expression et le management des convictions religieuses en entreprise⁵ à destination des managers et des salariés de la filière RH.

Les objectifs sont de maintenir la cohésion des équipes et le bien-travailler ensemble, partager une approche non-discriminante et unifiée de l'expression des convictions religieuses, partager des expériences, et apporter des réponses à des difficultés vécues en lien avec l'expression des convictions religieuses.

Orange met à disposition sur l'intranet de l'entreprise, le guide – « Expression des convictions religieuses : Comprendre et agir chez Orange en France ». Les principes qui guident la politique d'Orange en matière de gestion du fait religieux au travail ont été pensés dans le double objectif du respect des droits des salariés et de celui du bon fonctionnement de l'entreprise.

Par ailleurs, une fiche pratique et un Questions/Réponses à destination des managers et salariés sont également disponibles sur l'espace managers de l'intranet de l'entreprise.

Article 6.4 - Sensibilisation à la lutte contre l'homophobie et la transphobie

Orange poursuit sa participation annuelle à la Journée Mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (à date le 17 mai).

Pour Orange, cet événement est l'occasion de réaffirmer son engagement dans la lutte contre toutes formes de discriminations et en particulier la lutte contre les LGBTphobies, de sensibiliser les salariés au travers du message « Chez Orange, seules les compétences comptent », et de mieux faire connaître l'association Mobilisnoo (réseau LGBT+ du Groupe) et ses actions sur les différents périmètres.

Chaque année, des animations sont organisées sur différents territoires pour mettre en avant nos engagements sur ce sujet (par exemple, marche des fiertés).

Le guide « LGBT+ : Orientation sexuelle et identité de genre : comprendre et agir chez Orange en France » est disponible sur l'intranet de l'entreprise.

Article 6.5 - Journées de la diversité et de l'inclusion

Orange organise chaque année des journées de la diversité. Ces journées sont l'occasion de valoriser les actions et nouveautés dans ce domaine, d'organiser des forums, de mettre en avant nos associations partenaires et de favoriser l'engagement salariés auprès de celles-ci. Les Directions Orange (DO)/ Directions Nationales (DN) et Divisions organisent *a minima* une journée par an en fonction des sujets qu'elles souhaitent mettre en avant sur leur territoire.

Dans le cadre des journées de la diversité et de l'inclusion, les DO/DN et Divisions adressent une communication locale aux salariés de leur périmètre.

⁵ Dispositif actuellement en vigueur : « Faits religieux : aborder avec sérénité le fait religieux en entreprise » (Label COHESIO).

Article 7 - Les moyens pour promouvoir un environnement respectueux des différences

Article 7.1 - Favoriser la cohésion d'équipe et le bien travailler ensemble

L'ensemble de la ligne managériale veille à :

- être non discriminatoire et équitable dans l'ensemble des actes managériaux et dans la vie quotidienne de l'équipe ;
- développer la diversité des profils au sein de son équipe ;
- reconnaître les différences individuelles tout en préservant la cohésion d'équipe et le vivre ensemble ;
- être transparent ;
- être bienveillant.

Cela passe nécessairement par l'acceptation des différences et par des équipes diversifiées qui combinent les capacités collectives de femmes et d'hommes, de personnes issues de différents héritages culturels, de salariés de tous âges...

Afin de renforcer la sensibilisation et les compétences associées, Orange propose un dispositif d'autodiagnostic⁶ permettant aux managers de s'évaluer sur un certain nombre de situations, sur les sujets liés à l'inclusion, et qui révèlent la manière de travailler ensemble dans l'entreprise.

Article 7.2 - Une communication engagée

La politique de lutte contre les discriminations doit faire l'objet d'une communication interne et externe pour être encore mieux partagée. Notre communication et nos messages en tant qu'employeur (insertions presse, visuels, textes) vise à lutter contre les stéréotypes. Orange favorise les actions destinées à faire connaître nos convictions et nos réalisations tant en interne qu'en externe.

Un module « Adopter une communication créative et responsable » est disponible pour les communicants sur Orange Learning.

Article 7.3 - Des processus et des outils

L'ensemble des processus et outils RH, SI, immobilier, achats, ... doivent être analysés pour vérifier qu'ils ne sont porteurs d'aucun facteur d'inégalité de traitement ou d'iniquité. Ils doivent au contraire favoriser l'inclusion et l'engagement responsable (conception universelle, algorithmes, espaces collaboratifs...). Orange veille à bien choisir les fournisseurs et les évaluer de manière itérative afin de s'assurer que toute la chaîne de valeur soit non discriminatoire.

Orange veille à sélectionner ses fournisseurs selon des critères objectifs et non discriminants. La méthodologie appliquée est décrite dans le « guide de l'acheteur » mis à disposition de tous via la communauté « e- Library

⁶ Dispositif actuellement en vigueur : « Autodiagnostic du management inclusif » (meandyoutoo).

». Ce guide, comme tous les documents de référence, est un des supports de la formation obligatoire des acheteurs. De plus, Orange s'assure régulièrement, via des revues d'affaires ou des audits sur site, de la conformité des engagements des fournisseurs pris lors des appels d'offres.

Article 8 - Les moyens mis en œuvre pour favoriser l'engagement sociétal

« Orange promeut l'égalité des chances en soutenant l'insertion professionnelle et en accompagnant, tant individuellement que collectivement, les jeunes issus de milieux modestes ou ruraux vers le monde de l'entreprise. Cet accompagnement se fait en partenariat avec des associations reconnues pour le sérieux de leur approche et leurs résultats, dans lesquelles des salariés d'Orange s'investissent. » (cf. Article 4 de l'Accord portant sur la GEPP du 10 février 2025).

Orange est signataire de nombreuses chartes, conventions avec des institutions, associations et acteurs mobilisés en faveur de l'égalité des chances et poursuit son engagement citoyen.

Orange poursuit son engagement dans une politique de long terme pour accompagner, de façon individuelle ou collective, des jeunes issus de milieux modestes, des personnes réfugiées, des femmes isolées, ..., vers le monde de l'entreprise. Cet accompagnement se fait au travers des partenariats avec des associations dans lesquelles des salariés d'Orange s'investissent, notamment à date, Capital Filles, Article 1, Energie Jeunes, Nos Quartiers ont des Talents, Proxité, SISTECH...

Orange propose des formations professionnalisantes à des publics variés, pour répondre au défi des compétences du XXI^e siècle (ateliers « super codeurs » ...).

Afin de favoriser l'engagement associatif des salariés, il existe 3 situations possibles :

- « Salarié intervenant à la demande et au nom d'Orange auprès des associations partenaires : temps considéré comme du temps de travail effectif, convenu avec le manager. Dans ce cadre, chaque salarié volontaire peut, en accord avec son manager, s'investir sur son temps de travail dans des opérations initialisées et organisées par le Groupe ou dans des associations reconnues par l'entreprise, jusqu'à 2 jours fractionnables par an. Ces jours permettent également de développer le sentiment d'appartenance, d'entretenir l'engagement et de fidéliser notamment les nouvelles recrues » (cf. Article 4 de l'Accord portant sur la GEPP du 10 février 2025) ;
- Salarié bénévole siégeant dans les instances dirigeantes ou exerçant des fonctions de direction ou d'encadrement dans une association déclarée : dans le cadre et la limite des 6 jours « ASA engagement associatif » non rémunérée ;
- Salarié siégeant au Conseil d'Administration (CA) d'une association : ASA rémunérée sur justificatif (convocation au CA).

Dans toutes les autres situations, le salarié exerce les activités requises par son engagement bénévole hors de ses heures de travail et /ou lors des jours habituellement non travaillés.

Les salariés souhaitant s'engager auprès de nos associations partenaires peuvent retrouver toutes les informations dans la rubrique « m'engager » sur l'intranet de l'entreprise.

Chapitre 2 - Intelligence artificielle inclusive

Les travaux de recherche menés par des institutions reconnues (UNESCO, INRIA, Stanford, MIT) soulignent la nécessité d'une vigilance particulière concernant les biais algorithmiques, notamment en matière de genre, qui peuvent aggraver les inégalités existantes s'ils ne sont pas identifiés et corrigés.

Ces biais peuvent toucher toutes les formes de diversité (origine, handicap, orientation sexuelle, âge, genre...) et requièrent une attention soutenue pour éviter l'amplification d'inégalités existantes dans la société.

Fidèle à sa raison d'être – être l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable – Orange place l'inclusion et la lutte contre les discriminations au cœur de sa démarche d'intelligence artificielle tant vis-à-vis de ses clients que de ses salariés.

Cet engagement repose sur une gouvernance structurée établie en 2021 avec le Conseil éthique de la Data et de l'IA⁷, en conformité avec les réglementations en vigueur, telles que détaillé dans l'AI Act européen.

Orange est également signataire de la Charte internationale pour une IA inclusive aux côtés de 149 entreprises et organisations et détient le label GEEIS-AI (Annexe 3 10 critères de l'audit GEEIS-AI) renouvelé début 2025, intégrant les pratiques liées à l'IA générative. Dans le cadre de son partenariat avec le Cercle InterL, Orange est également signataire du Pacte Femmes & IA.

Article 9 - Pour une intelligence artificielle inclusive

L'intelligence artificielle inclusive se caractérise par sa capacité à :

- être alimentée par une pluralité de perspectives, condition essentielle à la robustesse et à l'adaptabilité des systèmes développés ;
- prévenir la production, la reproduction et l'amplification de biais (cognitifs, culturels, sociaux, de genre...) dans les systèmes algorithmiques et les décisions automatisées.

Orange entend par Intelligence Artificielle inclusive une technologie pensée et développée pour être accessible, équitable, respectueuse de toutes les diversités et encadrée par une gouvernance qui garantit un suivi rigoureux de ses impacts notamment liés au genre.

Article 10 - Engagements en matière de formation et d'acculturation

Orange déploie une stratégie globale de formation et de sensibilisation à l'intelligence artificielle inclusive, structurée autour de trois axes complémentaires qui sont actuellement les suivants :

- l'acculturation générale (« As a culture ») : destinée à l'ensemble des collaborateurs pour développer une compréhension partagée des enjeux technologiques, réglementaires, éthiques et environnementaux ;

⁷ Le Conseil d'éthique de la Data et de l'IA d'Orange est composé de personnalités externes, choisies pour leur indépendance, leur neutralité, leur expertise sur ces sujets, ainsi que pour la diversité de leurs profils. Le conseil a pour mission de définir un cadre éthique de l'IA et de la Data en accord avec les valeurs et la raison d'être d'Orange.

- l'accompagnement métier (« As a tool ») : orienté métiers, destiné aux utilisateurs souhaitant intégrer la Data et l'IA dans leur pratique professionnelle quotidienne ;
- l'expertise approfondie (« As a job ») : dédiée aux profils spécialisés ayant besoin d'approfondir leurs compétences, incluant des parcours de reconversion vers des métiers prioritaires.

Cette offre de formation comprend notamment le "Visa Égalité professionnelle", la formation "Comprendre la Data et l'IA éthique et responsable", le module "Comprendre et combattre les biais inconscients", et l'autodiagnostic du management inclusif pour les managers de la Data.

Cette démarche s'enrichit d'espaces d'échanges réguliers animés par Orange Innovation, qui sont par exemple les suivants :

- les conférences "GenAI for All" : portant sur les fondamentaux, les meilleures pratiques et les cas d'usage internes réussis ;
- les conversations "Papotage ChatGPT" : échanges réguliers ouverts à tous pour développer un partage d'expériences et de questionnements.

L'outil Dinootoo, développé spécifiquement pour Orange, permet à chaque collaborateur de se familiariser avec l'intelligence artificielle générative dans un environnement sécurisé, maîtrisé et inclusif, avec une attention particulière au genre.

Ces initiatives visent notamment à donner des clés de compréhension et d'appréhension partagées par toutes et tous au sein du Groupe quant à l'IA, ses avantages mais aussi ses limites et les risques associés.

Article 11 - Développement et usage responsable

Orange intègre les principes d'équité, de diversité et de non-discrimination dans l'ensemble de ses développements d'intelligence artificielle. Cette approche répond à une nécessité fonctionnelle : plus les points de vue sont variés, plus les systèmes conçus sont robustes, adaptables et respectueux des usages réels.

L'entreprise soutient activement la diversité des profils au sein de la filière Data/IA, en agissant en particulier en faveur de l'accès des femmes à ces métiers à travers notamment le programme Hello Women.

Une évaluation systématique des risques de biais est mise en œuvre, avec ajustement et suivi après déploiement. Des audits de contrôle peuvent être menés pour garantir la mise en œuvre effective des principes énoncés.

Depuis 2024, la fonction RH développe des actions visant à professionnaliser l'usage de l'IA au sein de sa filière, avec des lignes directrices spécifiques pour intégrer les principes d'égalité de traitement dans les outils d'IA Générative.

Article 12 - Gouvernance et conformité

Orange applique une gouvernance structurée, alignée sur les réglementations en vigueur, notamment le Règlement Général de Protection des Données (RGPD) et l'AI Act européen.

Cette gouvernance s'appuie actuellement sur le Conseil éthique de la Data et de l'IA, établi en 2021, et sur la désignation d'un correspondant Éthique des Données et de l'Intelligence Artificielle au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Ces engagements s'inscrivent dans le cadre du label GEEIS-AI, dont Orange bénéficie et qui fait l'objet d'audits biennaux, témoignant de la constance de ses efforts.

Chapitre 3 - L'égalité professionnelle au quotidien : sensibilisation et formation

Article 13 - Les engagements

Orange s'engage à :

- poursuivre les actions de communication et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise ;
- sensibiliser en priorité les salariés dont les missions contribuent directement à la mise en place d'un environnement inclusif ;
- proposer et promouvoir des dispositifs de sensibilisation (en format quizz, par exemple) qui peuvent être utilisés en collectif afin de susciter les échanges au sein des équipes ou directions ;
- étudier la mise en place d'actions de sensibilisation ciblées dans des équipes ou directions dans lesquelles une problématique est identifiée ;
- véhiculer une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'ensemble de ses supports et outils de communication internes et externes et à interroger si besoin les acteurs de communication concernés ;
- poursuivre et développer les dispositifs encourageant les hommes à s'impliquer dans des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle et qui visent à déconstruire les stéréotypes.

Article 14 - Actions de formation

Orange poursuit ses actions de sensibilisation de tous les salariés via des modules de formation :

- sensibilisation à l'égalité professionnelle (« Visa égalité professionnelle » et/ou toute autre formation présente au catalogue visant à sensibiliser au sujet) ;
- sensibilisation à la lutte contre le sexisme (« Agir contre le sexisme ordinaire » et/ou toute autre formation présente au catalogue visant à sensibiliser au sujet)

Ces formations font partie intégrante du parcours de formation initiale recommandé aux managers et responsables RH.

Des actions de professionnalisation des correspondants et des référents égalité professionnelle sont poursuivies.

Orange a pour ambition de former les salariés dont les missions contribuent directement à la mise en place d'un environnement inclusif :

- consultants en recrutement et en mobilité interne ;
- talent managers ;
- communicants internes ;
- concepteurs/acheteurs/développeurs de formation.

Les tuteurs d'alternants et de stagiaires doivent être formés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Les formations sont actualisées en fonction des nouvelles législations et réglementations.

Les taux de participation aux différentes formations sont suivis au sein de la Direction Diversité et Inclusion Orange en France (DDI OeF) et par les correspondants D&I. Ces indicateurs ont pour vocation d'identifier les plans d'action éventuels par périmètre et/ou par cible et sont présentés en commission nationale de suivi.

Article 15 - Actions de sensibilisation

Des journées de l'égalité professionnelle sont organisées en mars, autour de la journée internationale des droits des femmes. Elles sont l'occasion de valoriser les initiatives mises en place tout au long de l'année par les correspondants D&I dans les DO/DN et divisions.

Un guide pratique à destination des managers et des DRH/RRH reprend les engagements de l'entreprise au sujet des différents temps de vie et leur rappelle les actions et bonnes pratiques à mettre en œuvre ; ce guide est partagé par les correspondants égalité professionnelle sur leur périmètre.

Les communications RH visent à favoriser une dénomination des métiers neutre ou faisant apparaître le féminin / masculin afin d'éviter les stéréotypes de genre associés aux différents métiers.

A destination de la filière communication, un guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes notamment générés dans les différents supports de communication internes et externes, est proposé.

Article 16 - Moyens pour faire connaître l'accord

Un plan global de communication de l'accord est piloté par la Direction Diversité et Inclusion Orange en France et la Direction de la Communication interne, relayé par le réseau des correspondants/ référents Diversité et Inclusion, et comprenant :

- une communication sur l'intranet de l'entreprise, reprenant les grands thèmes de l'accord, mise en avant sur les actus de l'intranet de l'entreprise et sur l'intranet Orange ;
- un kit de communication transmis à l'ensemble des managers par les correspondants égalité professionnelle, et mis à disposition sur l'espace managers de l'intranet de l'entreprise ;
- une sensibilisation à destination des Comités de Directions ;
- une présentation de l'accord et un point régulier sur la déclinaison des mesures de l'accord auprès de la filière RH lors des RDV Clients RH, notamment à l'issue des réunions de la commission nationale de suivi, afin qu'ils soient en mesure d'accompagner les managers de leur périmètre.

Chapitre 4 - Orange recrute : emploi et recrutement

Les engagements pris par Orange dans cet accord s'inscrivent dans le cadre de l'accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe Orange en France pour 2025-2027.

Article 17 - Les engagements

Afin de prendre en compte la réalité des nombreux et divers métiers techniques chez Orange, le calcul de l'indicateur des femmes dans les métiers techniques et du numérique chez Orange inclut désormais le personnel technique d'autres familles métiers, en complément du domaine « Innovation & Technologie ».

Cet indicateur est composé de :

- L'ensemble des familles métiers dans le domaine Innovation & Technologie
- Les familles métiers suivantes :
 - o Customer Data Intelligence (domaine métier Client)
 - o Services et Sécurité à l'Occupant (domaine métier Fonctions Support)
 - o Processus (domaine métier Accompagnement)
- Pour Orange Business uniquement, les familles techniques suivantes (domaine métier Client) :
 - o Consulting
 - o Solutions avant-ventes
- Un pourcentage proportionnel aux métiers techniques des familles métiers suivantes du domaine Accompagnement :
 - o Management
 - o Management de programme
 - o Management de projet

Orange poursuit son ambition de recrutement de femmes avec notamment :

Parmi les recrutements en CDI :

- 30% de femmes dans les métiers techniques et du numérique tels que définis ci-dessus ;
- 50% de femmes dans les autres métiers.

Parmi les recrutements d'alternants :

- 28% de femmes dans les métiers techniques et du numérique tels que définis ci-dessus.

Pour poursuivre cette ambition, l'entreprise :

- vise un taux de féminisation des recrutements en CDI supérieur au taux de féminisation des candidatures dans les métiers techniques et du numérique tels que définis ci-dessus ;
- présente la typologie des recrutements (alternantes, CDD, autres) de femmes en CDI dans les métiers techniques et du numérique tels que définis ci-dessus ;
- poursuit les actions en faveur de la féminisation des recrutements externes en CDI, en s'appuyant sur les viviers.

Article 18 - Les moyens

Chaque Direction Orange ou Division Nationale procède annuellement à l'identification des métiers sur lesquels des recrutements sont prévus et qui présentent un déséquilibre de genre. Ces métiers font l'objet d'actions spécifiques dans le cadre du plan d'actions annuel.

Afin de favoriser la féminisation des métiers de l'intervention, Orange s'engage à étudier la mise en place au niveau national de classes de techniciennes et chargées d'affaires.

Par ailleurs, en cas d'écart constaté, Orange propose, à compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, de recruter en priorité la candidate, tant en interne qu'en externe en respectant la position du Défenseur des Droits et de la réglementation en vigueur.⁸

De plus, Orange poursuivra sur la durée de l'accord, les actions déjà engagées avec la Charte du recrutement du Groupe Orange (cf. Article 3.1 Recrutement, Chapitre 1 du présent Accord), la politique d'achat, les études menées, les actions de promotion vers le système scolaire et supérieur et les actions favorisant la mixité des métiers.

Article 19 - Egalité professionnelle et politique d'achat

Soucieuse de promouvoir l'égalité professionnelle auprès de ses sous-traitants et de ses fournisseurs, la Direction des Achats d'Orange s'engage à inclure dans ses contrats d'achat conclus avec ses sous-traitants et fournisseurs, une clause rappelant les obligations légales en la matière et leur recommandant de veiller à promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle.

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

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

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

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

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

⁸ Orange applique ainsi "la clause d'ouverture" proposée par le Défenseur des droits, aux termes de laquelle, la mesure née d'action positive mise en place au bénéfice des femmes ne présente pas un caractère automatique et ne peut pas conduire à exclure totalement les candidats masculins. Toutes les candidatures, qu'elles soient féminines ou masculines, doivent faire l'objet d'une instruction et d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats et la priorité ne peut être admise que si elle permet de choisir entre des personnes ayant des compétences et qualifications équivalentes.

Article 20 - Etudes

Dans le cadre de ses actions ayant trait à l'égalité de traitement des candidats, Orange s'engage, à l'occasion d'une étude réalisée tous les deux ans, à analyser les différentes étapes du processus de recrutement en termes d'équilibre femmes-hommes. Cette étude portera sur les recrutements externes, tous contrats confondus.

Un état d'avancement de la mise en œuvre des actions correctives éventuelles qui seraient préconisées par ces études sera présenté à la commission nationale de suivi.

Article 21 - Actions de promotion vers le système scolaire et supérieur

Orange poursuit ses actions auprès du système scolaire (collèges, lycées, Universités, Grandes Écoles, Centre d'Information et d'Orientation...) qui visent à :

- favoriser l'équilibre genre des candidatures pour les stages ou contrats en alternance par des intitulés d'offres dépourvus de stéréotypes de genre ;
- obtenir un taux de féminisation des recrutements supérieur ou égal aux taux de féminisation constatés en sortie des principales filières de formations commerciales, technologiques et scientifiques ;
- identifier et mettre en œuvre des méthodes nouvelles permettant de détecter et d'attirer des candidates, par exemple, l'organisation d'événements dédiés pour leur donner envie de rejoindre Orange ;
- communiquer auprès des étudiants sur l'importance qu'attache l'entreprise à l'équilibre entre les femmes et les hommes, quels que soient les métiers, et sur ses effets positifs sur le corps social de l'entreprise ;
- sensibiliser les directions des établissements scolaires en relation avec Orange au nécessaire équilibre entre les femmes et les hommes parmi leurs étudiants, en particulier dans les filières techniques et scientifiques ;
- inclure la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ses actions avec les établissements scolaires ; consciente que les stéréotypes sur les métiers se construisent tôt, l'entreprise soutient les actions visant les collégiens et se montre ouverte à l'accueil dans ses entités des élèves de 3ème en stage découverte ;
- poursuivre nos actions de communication sur l'inclusion numérique via nos ambassadeurs digitaux, visant notamment à sensibiliser les parents et mettre en place des actions de communication à destination des jeunes sur les réseaux sociaux ;
- orienter le versement de sa taxe d'apprentissage notamment en fonction des actions entreprises par les établissements d'enseignement supérieur dans le domaine de l'égalité professionnelle et en particulier celui de la promotion des femmes dans les carrières technologiques et scientifiques ;
- s'enquérir des plans d'actions mis en place dans nos écoles partenaires lorsqu'Orange a connaissance de faits de violences, de harcèlement ou de sexe, et prendre les mesures adéquates le cas échéant.

Les candidatures d'alternantes formées dans l'entreprise seront une source privilégiée pour les métiers faisant l'objet de recrutement en CDI. Dans les actions de communication réalisées en direction des alternants en

poste dans l'entreprise afin de leur faire connaître les opportunités d'emploi chez Orange, l'accent sera mis sur les enjeux de mixité des métiers techniques et du numérique.

Article 22 - Favoriser la mixité des métiers

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

Orange poursuit prioritairement les mesures suivantes :

- promouvoir la féminisation des métiers techniques et du numérique et plus globalement des métiers en tension / émergents ou à l'équilibre tels que définis dans le cadre de l'accord portant sur la GEPP au sein du Groupe Orange en France pour 2025-2027, en proposant une diversité des candidatures ;
- poursuivre le programme Hello Women et développer la communauté des Hello Women Rôle Modèles ;
- présenter en commission nationale de suivi les initiatives pilotes, nationales et locales, concluantes portant sur l'intégration des femmes dans les métiers techniques et du numérique qui pourraient être généralisées ;
- réaliser un suivi genre de la mobilité interne sur le périmètre de l'accord qui est présenté à la commission nationale de suivi.

Le programme Hello Women

Ce programme a pour objectif de :

- sensibiliser les jeunes filles et les étudiantes aux métiers techniques et du numérique ;
- identifier et attirer les femmes susceptibles d'être recrutées sur ces métiers techniques ;
- reconvertis des femmes dans les métiers techniques et du numérique ;
- fidéliser les femmes dans ces mêmes métiers.

La communauté Hello Women Rôles Modèles

Orange anime une communauté de femmes des métiers techniques et du numérique, appelées Hello Women Rôle Modèles. Elle a pour objectif de valoriser ces métiers auprès des jeunes filles et des femmes, de rendre plus visibles les femmes dans les métiers de la « tech », de promouvoir ces métiers et la marque Orange.

Orange pilote des partenariats avec des associations, qui ont pour but de faire découvrir ces métiers à des collégiennes, lycéennes et étudiantes ou encore d'y accompagner des femmes en reconversion.

Dans le cadre de ces partenariats, des Hello Women Rôle Modèles interviennent auprès de ces publics afin de les inspirer dans leur orientation. Elles les accompagnent ponctuellement lors de journées « vis-ma-vie ».

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

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

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

Ces rencontres sont l'occasion de récolter des candidatures et d'alimenter le vivier exploité par DR2P.

Orange confirme sa participation à des salons ou évènements spécialisés autour de l'emploi dans le recrutement de femmes.

Le CFA Orange

Le CFA Orange a pour vocation de proposer des formations adaptées aux besoins en compétences dans des métiers où l'offre de formation disponible ne correspond pas, ou partiellement, aux besoins actuels ou futurs de notre secteur d'activité.

Dans le cadre des parcours qui seraient ouverts par celui-ci au regard de ces besoins, l'entreprise porte une attention toute particulière à la mixité afin de renforcer la féminisation des métiers du technique et du numérique.

A cette fin, elle poursuit son ambition de 30% de femmes dans tout parcours qui est ouvert dans ces métiers.

Chapitre 5 - Orange reconnaît la contribution de chacun : politique de rémunération et égalité professionnelle

Article 23 - Les engagements

Orange réaffirme son engagement pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à situation comparable⁹.

Pour Orange SA, les engagements pris sont les suivants :

Domaine	Engagement	Modalité
À l'embauche	Garantir un même niveau de salaire entre femmes et hommes	Pour un métier, niveau de responsabilité, formation, expérience et qualification équivalents
Prévention des écarts salariaux	Consacrer un budget annuel aux mesures correctives	Montant et modalités de mise en œuvre définis lors de la NAO Orange SA Pilotage : DCM RH France en coordination avec les Divisions
Protection de la parentalité	Maintenir les dispositions préservant l'évolution de rémunération	Lors des absences liées à l'exercice de la parentalité

Article 24 - Les moyens d'analyse

Article 24.1 - Analyses comparées des rémunérations des femmes et des hommes

Les parties décident de poursuivre, sur la période de l'accord, l'analyse comparée des composantes de la rémunération individuelle et de la mise en œuvre des mesures salariales au moyen de restitutions portant sur des données collectives genrées tant au niveau national qu'au niveau de chaque établissement distinct d'Orange SA.

Au niveau national, une analyse croisée CCNT/Familles Métiers du SGB moyen par genre est partagée chaque année en commission nationale de suivi avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires du

⁹ Après publication de la loi transposant la Directive UE 2023/970 sur la transparence des rémunérations et de ses décrets d'application, une commission de suivi de l'accord sera réunie afin d'identifier les dispositions de la loi qui se substitueraient à celles du présent accord.

présent accord et lors de la Négociation Annuelle Obligatoire avec les Organisations Syndicales Représentatives. Elle permet d'identifier, le cas échéant, les situations nécessitant de conduire une analyse plus fine, cibler les périmètres et les actions à mettre en œuvre, pour corriger les éventuels écarts sur le salaire et autres composantes de rémunération entre des femmes et des hommes pour des situations comparables.

Au niveau de chaque établissement distinct, l'analyse vise à identifier les écarts non justifiés entre la rémunération des femmes et celle des hommes pour des situations comparables, vérifier que les décisions salariales ne présentent pas de disparités liées au genre et mettre en place les actions permettant de corriger les éventuelles différences de rémunération non expliquées par des raisons objectives.

Article 24.2 - Modalités de suivi Orange SA

Dispositif	Description	Modalité
Indicateurs légaux et conventionnels (cf. Annexe 9 Indicateurs de suivi)	Suivi de l'égalité professionnelle	Analyse annuelle en commission nationale de suivi
Bilan national des mesures de correction salariale	Restitution genrée des mesures NAO	En commission nationale de suivi Proportion F/H, niveaux moyens, distribution
Restitution SGB moyen par genre¹⁰	Analyse nationale croisée CCNT/famille métier	En commission nationale de suivi Échantillon minimum de 30 salariés et 10 par genre Analyse complémentaire des écarts ≥ 5%
Seuil de confidentialité	Protection des situations individuelles	Minimum 7 personnes par bande CCNT et genre
Animation	Réunion commune annuelle	Correspondants égalité professionnelle et correspondants rétribution

Article 25 - Prévention et correction des écarts salariaux à situation comparable

Article 25.1 - Principe

À l'embauche, Orange garantit un même niveau de salaire de base entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation, expérience, qualification. Orange réaffirme la règle de gérer les évolutions de salaires de base de ses salariés en fonction des compétences mises en œuvre, du niveau de responsabilité, de la maîtrise du poste sans distinction de genre.

Au sein d'Orange SA, lors de chaque exercice annuel d'augmentation individuelle, il est rappelé aux managers les obligations légales en matière de non-discrimination salariale et d'égalité de traitement. Chaque campagne doit être l'occasion de sensibiliser les managers. Le Responsable RH est garant de la bonne application des principes encadrant la mise en œuvre des mesures sur son périmètre.

¹⁰ Ces éléments seront également communiqués dans le bilan réalisé dans le cadre de la NAO.

Article 25.2 - Information et procédure de recours

Toute décision relative à la mise en œuvre d'une mesure individuelle ou collective doit faire l'objet d'un échange entre le manager et le salarié. En complément de cet échange, à la demande du salarié, le manager ou le RH de proximité donne à consulter tout élément d'information pertinent quant au positionnement salarial comparativement aux autres, sous réserve de garantir le respect de la confidentialité des situations individuelles.

Un salarié estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale et/ou de son DRH. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le salarié peut se faire accompagner d'un représentant du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée. En cas de décision contraire, les motifs sont expliqués au salarié qui peut décider le cas échéant d'exercer un recours auprès du niveau hiérarchique supérieur.

Article 26 - Limitation de l'impact potentiel des choix des salariés sur leur retraite future

Article 26.1 - Information des salariés

Les choix des salariés d'Orange SA, comme le travail à temps partiel, les congés parentaux d'éducation, de présence parentale, de solidarité ou de proche aidant, peuvent avoir un impact sur leur retraite future.

Les parties conviennent qu'une information est donnée aux salariés afin d'éclairer leurs décisions, par leur Responsable Ressources Humaines. Une information générale en l'état de la législation est disponible sur l'intranet de l'entreprise.

Article 26.2 - Parentalité et retraite

Afin de promouvoir l'égalité des deux parents dans l'exercice de la parentalité et d'en limiter les conséquences sur le montant futur de la pension de retraite, Orange SA s'engage, à :

- prendre en charge le versement de cotisations, salariales et patronales, auprès des régimes de retraite complémentaire lors des congés listés dans le tableau ci-dessous ;
- prendre en charge le versement de cotisations patronales dans le cadre du Temps Partiel Parental / Forfait Jour Réduit Parental (cf. Article 31-2-5) ;
- financer le rachat de trimestres pour le calcul de la retraite de base.

Article 26.3 - Prise en charge des cotisations retraite complémentaire

Pour les salariés de droit privé

Type de congé	Modalités de prise en charge pour une suspension d'activité et de rémunération	Modalités de prise en charge dans le cadre d'un temps partiel
Congé parental d'éducation, de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant.	Sur base rémunération moyenne 12 derniers mois (temps plein). Prise en charge limitée à 6 mois.	Complément de cotisations à hauteur d'une activité temps plein dans la limite de l'équivalent de 6 mois de cotisations à temps plein

Pour les fonctionnaires

Un dispositif spécifique est mis en place pour les congés parentaux, de soutien ou de solidarité familiale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans. Ce dispositif prend la forme d'une indemnité compensatrice versée au retour du congé, au prorata de sa durée, dans la limite de six mois. Deux ou plusieurs périodes d'un même type de congé se poursuivant sans interruption (prolongation) forment un même congé. Cette indemnité compensatrice est égale à 2,2% du traitement indiciaire brut, base temps plein, détenu par le fonctionnaire à la cessation du congé.

Par ailleurs, les modalités de prise en charge des cotisations retraite relatives au Temps Partiel ou Forfait Jour Réduit Parental sont précisées à l'Article 31.2.5.

Article 26.4 - Financement du rachat de trimestres

Cette possibilité de rachat est ouverte en application des dispositions de l'article 14.4 de l'Accord du 10 février 2025 portant sur la GEPP au sein du Groupe Orange en France.

Article 27 - Evolution de la rémunération et parentalité

Les dispositions des accords antérieurs visant à préserver les périodes de suspension d'activité liées aux congés maternité, adoption, paternité, parentaux d'éducation, de solidarité ou de proche aidant, de toute conséquence sur l'évolution de la rémunération, sont reconduites.

Article 27.1 - Tableau des garanties par type de congé

Type de congé	Garantie part fixe	Garantie part variable ¹¹
Congé maternité/adoption	Augmentation individuelle correspondant, <i>a minima</i> , au budget moyen de la catégorie professionnelle du salarié	Maintien sur base moyenne 12 mois précédents Au retour du congé, garantie <i>a minima</i> , de la part variable moyenne
Congé paternité	Pas d'impact spécifique	Garanties selon durée et type de plan Pas d'impact sur le calcul
Congé parental, disponibilité pour éllever un enfant de moins de 12 ans, congé de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant	Au retour du congés, cumul des mesures collectives et individuelles appliquées pendant l'absence pour la catégorie professionnelle du salarié	Application des dispositions générales
Temps partiel	Application des dispositions générales	Objectifs proportionnés à la quotité

Article 27.2 - Congés de maternité et d'adoption

Pour l'augmentation individuelle de la part fixe de la rémunération, une augmentation individuelle correspondant, *a minima*, au budget moyen est garantie au titre de l'année au cours de laquelle une période de congé maternité ou d'adoption est constatée.

Le budget moyen de mesure individuelle, constituant cette garantie minimum, est celui prévu par l'accord salarial annuel pour la catégorie professionnelle du salarié.

Concernant les parts variables, avant le congé de maternité, pour les salariées des Agences Distribution pour lesquelles le médecin du travail aurait demandé un aménagement du poste de travail, le management propose un poste adapté en boutique ou Unité Service Client afin de permettre de conserver le bénéfice de la part variable commerciale.

Pendant la période de congé de maternité et d'adoption, la part variable est maintenue sur la base de la moyenne des parts variables perçues par le salarié au cours des 12 mois précédent le départ en congé. Ce maintien est automatique via les processus paie¹² et s'applique quel que soit le plan de part variable du salarié.

Au retour de congé de maternité et de congé d'adoption, une part variable correspondant, *a minima*, à une part variable moyenne est garantie dès lors que la période de référence pour l'attribution de cette part variable comporte une période de congé maternité ou adoption. Dans le cas particulier des parts variables mensuelles, la garantie de versement *a minima* d'une part variable couvre l'attribution de la part variable au titre du mois du retour à l'activité et celle du mois qui suit le retour à l'activité. Les modalités de calcul sont précisées en Annexe 4 Mesures relatives aux garanties de part variable.

¹¹ cf. Annexe 4 Mesures relatives aux garanties de part variable.

¹² Pour précision, sous forme d'un versement au prorata temporis sur le mois de paie.

Article 27.3 - Congé de paternité ou accueil de l'enfant

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

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

Pour les plans de part variable calculés, en tout ou partie sur le salaire perçu, le taux d'atteinte des objectifs individuels ne peut être réduit au motif de cette absence.

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

Les modalités de calcul pour les différents plans de part variable sont décrites en Annexe 4 Mesures relatives aux garanties de part variable.

Article 27.4 - Absences liées à la parentalité

Les modalités de calcul des parts variables mensuelles prennent en compte les impacts éventuels des petites absences liées à la parentalité.

Article 27.5 - Congé parental d'éducation, de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

Au retour de ces congés, le Salaire Global de Base est augmenté du cumul des mesures collectives et des budgets moyens de mesures individuelles qui ont été appliquées dans l'entreprise pendant le congé.

Les mesures ainsi prises en compte sont celles fixées par accord salarial pour la catégorie professionnelle du salarié.

Par dérogation à l'article L.1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 27.6 - Temps partiel et parts variables

Les parties rappellent que les objectifs individuels doivent être proportionnés à la quotité de temps de travail effectif du salarié.

Les modalités particulières applicables au temps partiel dans le cas de la Part Variable Commerciale mensuelle (PVC) du marché grand public sont décrites en Annexe 4 Mesures relatives aux garanties de part variable.

Chapitre 6 - Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation

Article 28 - Les engagements

Orange a pour ambition de :

- poursuivre les actions spécifiques visant à progresser vers un équilibre des femmes et des hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités, notamment dans les métiers techniques et du numérique ;
 - renforcer l'accompagnement des femmes cadres et non cadres, notamment via des actions de développement de compétences pour favoriser leur évolution à tous les niveaux de l'entreprise et/ou accéder à des postes à responsabilités ;
 - veiller au taux de féminisation des CODIRS et lignes managériales lors de réorganisations, en coordination avec les acteurs du Talent Management impliqués dans celles-ci ;
 - atteindre *a minima* en 2027 les taux de féminisation suivants :
 - COMEX : 38%
 - CODIRS : 35%
 - Réseaux managers : 37%
- chaque entité veillera à féminiser ses CODIRS afin de contribuer à l'ambition globale ;
- accompagner les parcours professionnels et constituer des viviers qui contribuent à l'atteinte d'un taux de féminisation des promotions équivalent à minima au taux de féminisation des bandes sources :
 - niveau Dbis pour la bande source (D) ;
 - niveau E pour la bande source Dbis ;
 - une vigilance particulière est portée lors des revues de personnel aux femmes de niveau D et de niveau DBis qui souhaitent évoluer vers les niveaux Dbis et E ;
 - niveau F pour la bande source (E) ;
 - garantir aux salariés à temps partiel des conditions d'évolution professionnelle équivalentes à celles des salariés à temps plein ;
 - veiller sous le pilotage de la Direction GEPP, Emploi, Rétribution à ce que, dans leur mise en œuvre, le taux de féminisation des mesures issues de la NAO corresponde *a minima* au taux de féminisation des salariés éligibles ;
 - poursuivre les actions spécifiques visant à progresser vers un équilibre femmes / hommes dans l'ensemble des niveaux de responsabilités, en cohérence avec les priorités définies dans l'Accord GEPP¹³ ;
 - renforcer les actions facilitant l'accès des femmes aux formations longues et certifiantes ou diplômantes, notamment par le biais du CPF, et aux parcours de professionnalisation, leviers importants de mobilité interne choisie ;
 - viser 30% de féminisation des salariés entrant dans un parcours de reconversion « Orange Perspectives »¹⁴. A cette fin, Orange organisera des communications vers les salariés travaillant sur des métiers en décroissance avec une action ciblée vers les métiers les plus fortement féminisés ;

¹³ Accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) au sein du Groupe Orange en France 2025-2027.

¹⁴ cf. Accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) au sein du Groupe Orange en France 2025-2027 – Article 9.2 - Parcours de reconversion interne à l'initiative du salarié.

- développer les actions en faveur de la formation à l'issue d'un congé parental, de maternité ou d'adoption.

Article 29 - Les moyens

Article 29.1 - La détection des potentiels et l'accompagnement dans la carrière professionnelle

Le défi des compétences est l'un des enjeux majeurs de l'entreprise. Orange accompagne l'ensemble des salariés, en veillant à promouvoir notamment auprès des femmes, les métiers en tension/émergents et plus particulièrement ceux du domaine technique et du numérique.

A ce titre, il est rappelé que :

- le temps partiel, le télétravail, et la prise d'ASA pour garde imprévisible d'enfant ne doivent pas être un frein au déroulement de carrière ;
- chaque candidat peut postuler à une offre de niveaux supérieurs ;
- Les opportunités internes [[Job Opportunities](#)] et les suggestions sur la base des compétences [[My Skills](#)] sont également accessibles à toutes et tous.

L'entreprise confirme et renforce les moyens mis en place pour atteindre ses engagements, notamment en inscrivant la notion de potentiel dans la politique Talent Management Groupe pour limiter les biais, et ce quel que soit les périmètres et les géographies.

La détection du potentiel concerne l'ensemble des collaborateurs et mesure la capacité à prendre des responsabilités de niveau supérieur.

Elle est de la responsabilité de chaque manager. Elle a lieu au quotidien, en situation de travail et les évaluations sont partagées entre managers et acteurs RH lors des Talents Reviews. Pour accompagner les managers dans la détection de ce potentiel, des formations en e-learning sont disponibles sur Orange Learning¹⁵. Elles sont proposées dans la « boîte à outils » qui accompagne chaque année la communication de préparation des Entretiens Individuels et Talent Reviews.

La Talent Review qui réunit le RH et le Manager permet au RH d'accompagner le manager dans ses évaluations, et veiller aux équilibres en termes de diversité. Une attention est portée aux femmes à potentiel :

- des domaines techniques et/ou ;
- désirant s'orienter vers des métiers techniques et du numérique ou les métiers peu féminisés et/ou ;
- ayant besoin de renforcer leur confiance en elles ou dans leurs compétences.

Elles pourront être accompagnées d'un consultant mobilité (DR2P) ou par un talent manager pour préparer leur plan de développement individuel co-construit avec le manager.

Afin d'offrir un déroulement de carrière évolutif pour les femmes et de résorber les freins à leur parcours professionnel, Orange renforce les initiatives œuvrant dans le sens de l'accompagnement des femmes qui souhaitent évoluer à tous les niveaux de l'entreprise et/ou accéder à des postes à responsabilité. Ces initiatives sont partagées avec la commission nationale de suivi du présent accord.

¹⁵ Dispositif actuellement en vigueur : « Managers & RH sachez encore mieux détecter le potentiel » et « Biais inconscients ».

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

L'entreprise entend donc accompagner les carrières des femmes non-cadres et cadres, notamment dans les métiers techniques et du numérique, à la faveur de leurs souhaits de changement de métier et/ou du développement des compétences.

D'autre part, capitalisant sur les parcours au féminin existants en France, Orange met en place pour le S2 2026 un parcours harmonisé au niveau national. Ce programme de développement mutualisé vise à simplifier, homogénéiser l'offre existante et la proposer uniformément dans toutes les géographies.

L'objectif de ce programme est d'aider les femmes à prendre confiance en leurs compétences et à se projeter dans l'entreprise

Ce programme et ses modalités sont présentés à la filière RH pour en assurer une bonne diffusion.

Le programme, quand il sera finalisé, ainsi que le suivi des femmes en ayant bénéficié seront présentés en commission nationale de suivi.

Article 29.2 - Favoriser l'évolution professionnelle des femmes

Article 29.2.1 - Dispositions générales

La promotion se traduit par l'accès à un groupe d'emploi supérieur (changement de bande CCNT pour les salariés de droit privé, promotion de grade inter-bande pour les fonctionnaires).

La validation de la promotion relève d'une décision collégiale entre la ligne managériale et la filière RH.

Elle est mise en œuvre dans les situations suivantes :

- mobilité vers un poste positionné sur un niveau d'emploi supérieur ;
- évolution significative des responsabilités, du niveau d'autonomie, des missions et activités validant un élargissement du poste sur un niveau d'emploi supérieur.

Article 29.2.2 - Favoriser l'accès des femmes aux niveaux cadres et cadres supérieurs

Afin d'atteindre un meilleur équilibre femmes / hommes dans les catégories non-cadres et cadres, une attention particulière est portée à l'accès des femmes au niveau cadre. Le processus de promotion étant local, chaque établissement distinct, à partir de l'analyse des indicateurs de promotion disponibles, met en place, autant que nécessaire, les actions spécifiques visant à favoriser l'accès des femmes au niveau cadre. Le bilan de ces actions sera présenté en commissions nationale et locales de suivi de l'accord.

Il est rappelé que la promotion, fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications, n'est pas soumise à une obligation de mobilité géographique, y compris pour les accès aux bandes E et F.

Il est également rappelé que les taux de féminisation des passages F vers G, qui doivent être encouragés, sont, par exception, appréciés globalement au niveau national.

Article 29.2.3 - Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Soucieux de l'équité des parcours professionnels, Orange maintient les moyens permettant d'accéder à la formation en préservant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

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

formation et congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial et de présence parentale

Les besoins de formation à l'issue d'un congé de maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial et de présence parentale sont systématiquement examinés lors des entretiens prévus au retour de ces congés et les actions de formation correspondantes sont facilitées et mises en œuvre dans les meilleurs délais.

Il est rappelé que, pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte Personnel de Formation (CPF), accessible à l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation ou de soutien familial est intégralement prise en compte.

formation et temps partiel

Les personnes à temps partiel bénéficient des formations nécessaires au développement de leurs compétences (formations métier ou pour accompagner un projet professionnel). Les formations se tiennent de manière prioritaire dans les périodes de présence prévues dans le cadre du temps partiel. En cas d'impossibilité, le manager s'attache à adapter le temps de travail du salarié concerné.

formation et frais de garde

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

Lorsque le lieu de la formation n'est pas le lieu de travail habituel et que la formation engendre des frais de garde supplémentaires liés aux temps de déplacements nécessaires pour se rendre sur le lieu de la formation, ces frais supplémentaires sont pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif. Il en est de même des frais liés à l'absence de nuit dans le cas d'une formation en présentiel sur un lieu de formation différent du lieu de travail habituel.

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

parcours de professionnalisation¹⁶ et conciliation des temps de vie

L'entreprise favorise l'engagement des femmes sur des parcours de professionnalisation leur permettant d'accéder à des métiers en tension/émergents ou à l'équilibre, et/ou de niveau de responsabilités et de qualification supérieures.

Des mesures spécifiques peuvent être définies avec la ligne managériale et le responsable de parcours pour s'assurer que les parcours de professionnalisation sont compatibles avec les contraintes personnelles (exemple : séquencement des parcours).

Ces informations sont partagées lors de l'entretien individuel.

Pour les personnes entrant dans ces dispositifs de formation, un soutien particulier est apporté si le besoin s'en fait sentir, durant le temps de la formation en s'appuyant sur les dispositifs existants pour le remboursement des frais de garde. Des solutions d'organisation du travail sont envisagées si elles permettent de faciliter l'accès et la réussite à des dispositifs de formation.

Enfin, Orange suit la répartition générée des CPF mobilisés dans le cadre de projets partagés et du nombre de parcours de professionnalisation suivis par les femmes.

¹⁶ Un parcours de professionnalisation soutient la mise en œuvre d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant la plupart du temps à une mobilité. Il s'agit d'une formation alternant un enseignement théorique et des mises en pratique. La personne est accompagnée par un tuteur et le parcours est validé par l'obtention d'une attestation, d'un certificat, d'un titre ou d'un diplôme. Avant son entrée dans le parcours, le salarié reçoit un courrier de son responsable RH l'informant des conditions de sa mise en œuvre et les modalités de validations des acquis.

Chapitre 7 - Organisation du travail, Equilibre Vie Privée Vie professionnelle

Article 30 - Sur l'organisation du travail

Les parties rappellent que, conformément aux accords existants, les modalités telles que le temps convenu, le temps partiel annualisé, et le télétravail sont des formes d'organisation du travail possibles et constituent des leviers favorisant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Orange SA réaffirme que ces modes d'organisation du travail sont conciliables avec une évolution de carrière et l'exercice d'un métier au même titre que pour les autres salariés, y compris pour les cadres. Les parties rappellent également que ces différents modes d'organisation du travail sont ouverts à tous les salariés conformément aux accords en vigueur et sur validation managériale. Les modalités de ces différents dispositifs sont mises en visibilité des salariés sur l'intranet de l'entreprise.

Article 30.1 - Evolution des organisations et/ou des métiers et égalité professionnelle

L'entreprise prend en compte la dimension égalité professionnelle lors du lancement de réflexions ou projets d'évolution des métiers, des activités ou de l'organisation de l'entreprise. Si un impact potentiel est identifié, les actions préventives sont mises en place, que ce soit au niveau local ou national.

C'est dans cet esprit que, réaffirmant la méthodologie décrite à l'article 3.1 de l'accord Groupe du 5 mars 2010 sur les principes fondamentaux « perspective-emploi et compétences-développement professionnel-formation-mobilité », les parties conviennent de rappeler aux acteurs la nécessité d'intégrer la dimension « égalité professionnelle » à chaque étape du processus et notamment, lors des réorganisations, et ce afin de s'assurer entre autres de la féminisation des postes à portée managériale.

Article 30.2 - Aménagement du temps de travail

Tout aménagement du temps de travail visant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle fait l'objet d'un échange entre le salarié et le manager, auquel peut être associé le responsable RH.

Lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite reprendre une activité à temps plein, les modalités de la reprise et les aménagements éventuels de son organisation du travail font l'objet d'un échange avec le manager.

Cet échange vise à examiner le meilleur équilibre pour favoriser cette reprise à temps plein, les nécessités de service, le bon fonctionnement du service et de l'organisation du collectif de travail.

En cas d'accord, l'aménagement acté lors de cet échange fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un protocole formalisé entre le salarié et son manager. Un modèle de protocole et un kit d'information sont mis à disposition des responsables et encadrants dans l'espace managers de l'intranet de l'entreprise.

En cas de refus, la décision motivée est notifiée au salarié. Le cas échéant, elle est transmise au correspondant égalité professionnelle de l'établissement distinct. Des solutions sont systématiquement recherchées pour permettre la reprise à temps plein dans les meilleures conditions.

Article 31 - Sur l'équilibre vie privée vie professionnelle

La qualité de vie au travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des composantes clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce but, Orange réaffirme son engagement dans ce domaine, notamment au travers de la Charte pour l'équilibre des temps de vie existante¹⁷ (cf. Annexe 5 Extrait de la charte pour l'équilibre des temps de vie). Les 15 engagements de cette Charte rappellent les engagements pris dans le cadre de l'accord sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle signé le 5 mars 2010.

Article 31.1 - Les engagements

Orange prend les engagements suivants concernant :

- la parentalité avec notamment un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant de 30 jours calendaires pour une naissance simple ;
- l'allaitement avec une étude de la possibilité de mettre à disposition, via le recours à un prestataire spécialisé, des unités mobiles temporaires pour les mères allaitantes ;
- les proches aidants avec une communication renforcée sur les dispositifs à destination des salariés dont les proches sont gravement malades, handicapés, victimes d'un grave accident, ou en perte d'autonomie, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (rôle des acteurs dans l'accompagnement des salariés, don de jours, communauté des aidants...) ;
- l'accompagnement des managers et des RH dans le soutien des salariés en deuil ;
- le respect du droit à la déconnexion (horaires des réunions, usages des outils numériques...).

Les assistants sociaux peuvent être saisis dans certains cas afin de proposer la solution la mieux adaptée à la situation personnelle ou familiale du salarié et au regard de tous les dispositifs existants internes comme externes à l'entreprise. Orange est dans une démarche de maintenir le salarié dans le collectif de travail.

Un bilan annuel est présenté à la commission nationale de suivi du présent accord.

Article 31.2 - La parentalité

Article 31.2.1 - ASA liées à la parentalité

- Le salarié partenaire de la mère bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux pré-nataux obligatoires.

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale pour la procréation médicalement assistée (PMA).

Le salarié partenaire d'une personne se rendant à un examen médical dans le cadre d'une PMA peut également bénéficier de cette autorisation d'absence, dans la limite de 3 absences.

¹⁷ [L'équilibre vie privée / vie pro - Anoo salarié.](#)

- La garde imprévisible ou les soins d'enfant à charge malade ne nécessitent pas systématiquement de prendre une journée entière d'ASA. C'est pourquoi ces ASA sont fractionnables en demi-journées ou en heures si le salarié le souhaite.

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

- A l'occasion de la rentrée scolaire, les managers s'organiseront pour accorder aux salariés parents, notamment aux personnes seules ayant la charge d'un ou plusieurs enfants, une ASA Rentrée scolaire d'une demi-journée, en tenant compte du maintien de la continuité de service. Cette ASA est fractionnable en heures, et ne pourra pas dépasser 4 heures. Une souplesse pourra être accordée aux parents d'enfants en situation de handicap ou gravement malades.
- ASA « hospitalisation d'un proche » afin de tenir compte du développement des hospitalisations en ambulatoire, l'ASA « hospitalisation d'un parent proche » est possible pour les actes chirurgicaux et les transferts aux services des urgences sans nuitée. Elle nécessite la délivrance d'un bulletin d'hospitalisation, quel que soit le nombre d'heures passées à l'hôpital.

Un récapitulatif de ces dispositions figure en Annexe 7 Congés et Autorisations Spéciales d'Absence liées à la parentalité.

Article 31.2.2 - Les mesures relatives à la préparation et l'accompagnement des congés maternité, adoption, parental d'éducation

À l'annonce d'un congé maternité, adoption, parental d'éducation, le salarié, à son initiative, peut solliciter un entretien avec son manager et/ou son responsable RH pour être informé de ses droits et de l'impact de ce congé. Dans ce cadre, le guide de la parentalité est mis à sa disposition.

L'assistant social du travail envoie un courrier de mise à disposition pour proposer un entretien concernant notamment l'accès aux droits, la sensibilisation aux modes de garde, l'impact du temps partiel sur la retraite, l'impact sur la part variable, les dispositifs internes/externes :

- aux futures mères avant le départ en congé maternité ;
- aux salariés en congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, adoption pour anticiper les impacts et préparer la reprise d'activité.

Lorsque les modalités de transport ou l'activité d'une salariée enceinte peuvent générer une fatigue importante, sur avis du médecin, toutes les solutions d'aménagement du travail (aménagement d'horaires, télétravail, et/ou possibilité de rapprochement du domicile) sur le même métier sont étudiées, ceci dès lors que la salariée en a exprimé le souhait.

Avant le départ et au moment du retour, un entretien avec le manager est systématiquement réalisé. Ces entretiens ont vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé, les conditions de retour, les formations et les habilitations à mettre en place pour faciliter ce retour, ainsi que la possibilité d'accès aux parcours de professionnalisation.

Pendant les périodes de congés, des mesures sont mises en place pour permettre aux salariés qui le souhaitent, de recevoir, selon les modalités à disposition, les informations concernant l'entreprise et, le cas échéant, des informations concernant l'établissement ou l'unité d'appartenance.

Maintien du lien pendant le congé

En cas de changement touchant leur service d'appartenance, les salariés en congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, en sont informés, s'ils le souhaitent, par leur responsable qui leur présente les solutions s'offrant à eux. Cette information peut également s'effectuer à la reprise d'activité, dans le cadre de l'entretien prévu au retour de congé lié à la parentalité.

Article 31.2.3 - Droit à rompre un congé parental d'éducation au profit d'un congé maternité

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

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

Article 31.2.4 - Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant

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

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

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

- 3 jours ouvrés pour la naissance, obligatoires et à prendre à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvré qui le suit ;
- 4 jours calendaires obligatoires à prendre à la naissance de l'enfant ;
- 21 jours calendaires (28 jours pour une naissance multiple) qui peuvent être pris de manière fractionnée en 2 périodes maximum, d'une durée de 5 jours minimum chacune, dans les 6 mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant ;
- aux dispositions légales, Orange accorde 5 jours ouvrés supplémentaires de congé de paternité ou accueil de l'enfant, qui peuvent être pris de manière fractionnée dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'accueil de l'enfant.

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

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

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

À l'annonce d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant, le salarié, à son initiative, peut solliciter un entretien avec son manager et/ou son responsable RH pour être informé de ses droits et de l'impact de ce congé.

Avant le départ et au moment du retour, un entretien avec le manager est systématiquement réalisé. Ces entretiens ont vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé et les conditions de retour.

Article 31.2.5 - Temps Partiel / Forfait Jour Réduit Parental

Article 31.2.5.1 - Principes

Orange SA met en place un dispositif de Temps Partiel/Forfait Jour Réduit Parental destiné à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les salariés parents d'enfants en âge scolaire.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique temporaire et ciblée, correspondant à une période spécifique de la vie familiale où les besoins d'accompagnement parental sont particulièrement importants et couvre la période charnière entre la petite enfance et l'adolescence¹⁸.

La réduction et la répartition du temps de travail sont soumis à validation managériale afin de concilier les besoins individuels des salariés avec les nécessités de service et/ou d'organisation du travail.

Selon le régime de travail du salarié, ce dispositif se décline selon les modalités suivantes :

- Temps partiel parental pour les salariés en décompte horaire ;
- Forfait jour réduit parental pour les Cadres Exécutifs Autonomes (CEA).

Pendant la durée du Temps Partiel Parental/Forfait Jour Réduit Parental l'entreprise s'engage à maintenir, pour la durée du dispositif, les droits à la retraite de base et complémentaire des salariés en prenant en charge intégralement la part patronale des cotisations de retraite calculées sur la base du salaire à temps plein.

Les salariés doivent prendre à leur charge, pour leur part, les cotisations salariales calculées sur la base d'un salaire à temps plein (tel que précisé au paragraphe « Maintien des droits à la retraite »).

Ce dispositif garantit que la réduction du temps de travail n'impacte pas négativement la constitution des droits à la retraite du salarié.

Article 31.2.5.2 - Bénéficiaires

	Conditions
Périmètre	Ensemble des salariés d'Orange SA (hors cadres dirigeants),
Ancienneté	Minimum 24 mois dans le groupe Orange
Enfant	Parent d'au moins un enfant âgé à partir de 3 ans jusqu'à 10 ans révolus

¹⁸ Tel que défini par l'OMS.

Article 31.2.5.3 - Modalités de mise en œuvre

Organisation du temps partiel ou forfait jour réduit parental

Le temps partiel ou le forfait jour réduit parental peut être fixé entre 50% et 90% du temps complet.

La réduction et la répartition du temps de travail sont soumis à validation managériale afin de concilier les besoins individuels des salariés avec les nécessités de service et/ou d'organisation du travail.

Le temps partiel ou le forfait jour réduit parental est accordé pour une période de 6 mois renouvelable, sur validation managériale, dans la limite du terme du présent accord et dans la limite des conditions d'âge de chaque enfant concerné.

Modalités de prise en charge d'un complément de cotisations retraite

Les conditions sont les suivantes :

1. Pour les salariés de droit privé :

L'entreprise prend en charge à 100% la part patronale des cotisations de retraite de base et complémentaire calculées sur la base du salaire à temps plein.

Le salarié prend en charge à 100% la part salariale des cotisations retraite de base et complémentaire calculées sur la base du salaire à temps plein.

L'entreprise précompte et verse l'ensemble des cotisations patronales et salariales aux organismes concernés et effectue les déclarations nécessaires auprès de ces organismes pour garantir la validation des trimestres et points de retraite sur la base du temps plein.

2. Pour les fonctionnaires :

- Pour la pension civile la prise en charge par Orange s'effectue :

Pour les 4 trimestres maximum prévus par la loi : la sur-cotisation payée par le fonctionnaire est compensée par l'entreprise par une indemnité d'un montant tel que, nette de CSG et de CRDS, elle compense la part patronale du montant ainsi payé.

Au-delà des 4 trimestres prévus par la loi : par le versement d'une indemnité compensatrice, directement au fonctionnaire qui peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

- Pour la retraite additionnelle de la Fonction Publique :

Orange verse une indemnité compensatrice directement au salarié. Il peut ainsi user de ses facultés individuelles à placer cette somme sur des produits à vocation retraite.

Procédure de demande et instruction

Le salarié adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique 2 mois minimum avant la date d'effet souhaitée. Il joint à sa demande les justificatifs relatifs à l'âge de l'enfant.

Le manager répond par écrit sous 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande :

- Le manager accepte la demande : l'accord du manager fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un protocole précisant notamment les modalités d'organisation du temps de travail à temps partiel ou forfait jour réduit et la durée de mise en œuvre.
- Le manager refuse la demande : dans cette hypothèse le manager communique par écrit au salarié les nécessités de service et/ou d'organisation du travail prises en considération.

Tableau de synthèse des modalités de mise en œuvre

	Modalités
Périmètre	Ensemble des salariés d'Orange SA (hors cadres dirigeants),
Ancienneté	Minimum 24 mois dans le groupe Orange
Enfant	Parent d'au moins un enfant âgé de 3 ans révolus à 10 ans révolus
Quotité	Entre 50% et 90% de la durée du temps de travail prévue pour le salarié à temps plein
Durée	Pour une période de 6 mois renouvelable dans la limite du terme de l'accord. La date de début est nécessairement un premier de mois.
Délai de prévenance	2 mois minimum
Délai de réponse	30 jours maximum à compter de la réception de la demande

Article 31.2.5.4 - Dispositions particulières pour les salariés déjà à temps partiel ou en forfait jour réduit, à la date de mise en œuvre de l'accord

Les salariés déjà en temps partiel ou en forfait jour réduit au moment de la mise en œuvre du présent accord et répondant aux conditions d'éligibilité peuvent solliciter le bénéfice du présent dispositif en formulant leur demande par écrit à leur manager selon les conditions du présent article.

Article 31.2.5.5 - Reprise du travail à temps plein

Pour le retour à temps plein, le salarié informe son manager et formalise sa demande avec le formulaire afférent. Il bénéficie de facilités pour occuper un poste à temps plein et signe un avenant à son contrat de travail ou protocole.

Article 31.2.5.6 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre et évaluation du dispositif

Afin de mettre en place l'ensemble des processus liés à ce nouveau dispositif, celui-ci sera applicable à compter du 1er juillet 2026. Aucune rétroactivité ne sera appliquée.

Pour une date d'effet au 1er juillet 2026, les premières demandes de Temps Partiel Parental/Forfait Jour Réduit Parental devront ainsi être déposées au plus tard le 30 avril 2026.

Un bilan annuel du dispositif sera présenté à la commission nationale de suivi. Au terme de l'accord fin 2027, une évaluation complète sera réalisée, portant notamment sur l'efficacité du dispositif au regard des objectifs de conciliation vie professionnelle/vie personnelle, l'impact sur l'organisation du travail, le coût global pour l'entreprise et la satisfaction des bénéficiaires.

Cette évaluation servira de base aux discussions pour un éventuel renouvellement du dispositif dans le cadre de la prochaine négociation égalité professionnelle et équilibre vie privée-vie professionnelle.

En l'absence de reconduction de ce dispositif via un nouvel accord :

- la dernière entrée ou renouvellement au titre du dispositif est au 1^{er} janvier 2028 pour une durée de 6 mois non renouvelable ;
- les temps partiels en cours à cette date se poursuivraient selon les modalités de droit commun, sans maintien des avantages spécifiques prévus au présent accord.

Article 31.2.6 - Aménagement de travail

Le télétravail occasionnel sera facilité aux parents après avis managérial pendant les 12 premiers mois après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Article 31.2.7 - Facilitation de l'allaitement à la reprise du travail

Pour les salariés d'Orange, la durée des facilités atteint 1 heure 30 minutes par journée de travail : elles peuvent permettre non seulement d'aménager les heures d'arrivée et les heures de départ mais aussi d'interrompre la journée de travail du 4^{ème} au 12^{ème} mois sur justification médicale.

Orange SA s'engage à étudier la possibilité de mettre à disposition, via le recours à un prestataire spécialisé, des unités mobiles temporaires pour les mères allaitantes, jusqu'aux 6 mois de l'enfant. Au-delà de cette période, des facilités de service peuvent être accordées. Une restitution de cette étude sera partagée en commission nationale de suivi.

Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) peut être sollicité par les salariées pour aborder les questions d'allaitement et de reprise du travail, en amont de leur congé maternité et/ou à leur retour.

Par ailleurs, en concertation avec le manager le recours au télétravail, lorsque cela est possible, peut également compléter les solutions pouvant être envisagées.

Article 31.2.8 - Accompagnement de la monoparentalité

Une attention particulière est portée aux collaborateurs en situation de monoparentalité. Ces salariés, qui assument seuls la charge quotidienne de leurs enfants, font face à des contraintes spécifiques d'organisation.

Ils peuvent bénéficier de l'accompagnement des assistants sociaux qui peuvent mettre à leur disposition :

- un temps d'écoute et d'échanges ;
- un soutien dans leurs démarches et des informations sur leurs droits ;
- une aide au recouvrement de la pension alimentaire ;
- un accompagnement social adapté à leur situation ;
- une orientation vers des partenaires externes.

ASA pour garde imprévisible ou soin pour enfant à charge malade

Les salariés peuvent bénéficier d'un doublement des droits, fractionnables en demi-journées ou en heures, dans les situations suivantes :

- situation monoparentale ;
- absence de droit (conjoint ayant le statut d'auto-entrepreneur ou profession libérale par exemple) ;
- renoncement des droits du père/de la mère de l'enfant ;
- garde alternée.

Information dédiée

Orange s'engage à mettre à disposition des salariés d'Orange :

- un livret à destination des salariés en situation de monoparentalité ;
- des ateliers d'échange sont proposés aux salariés en situation de monoparentalité animés par le service social du travail (partage d'expérience, conseils, infos utiles) pour mieux s'organiser ;
- une sensibilisation à destination des managers et les RH à la thématique de la monoparentalité ;
- en cas de besoin, le salarié peut également solliciter la ligne de dialogue et/ou le SPST.

Article 31.2.9 - Les berceaux d'urgence

Des berceaux d'urgence sont attribués uniquement sur critères sociaux permettant une meilleure prise en compte des situations personnelles difficiles, quel que soit le lieu de travail du salarié. Il peut s'agir par exemple, d'un évènement impactant le mode de garde habituel (décès, divorce, violences conjugales, mobilité professionnelle, etc.), d'une rupture soudaine et subie du mode de garde habituel (maladie de longue durée de la personne gardant habituellement l'enfant, rupture de contrat...).

Article 31.2.10 - Les dispositifs d'information et de sensibilisation

Orange met à disposition des salariés d'Orange :

- le guide de la parentalité qui a pour objectif de donner toutes informations utiles aux salariés sur les étapes de la parentalité ; il prend en compte les évolutions sociétales en la matière ; ainsi, il traite l'ensemble des domaines de la parentalité, du désir d'enfant à la grand-parentalité, la monoparentalité, les modes de garde, les facilités de service en cas d'allaitement... Il est disponible sur l'intranet de l'entreprise. La communication sur ce guide sera renforcée ;
- des webinaires proposés lors d'évènements comme la semaine de la QVCT, la journée mondiale des parents, la semaine de l'égalité et l'équilibre VP/VP aux salariés afin de découvrir les dispositifs liés à la parentalité et recueillir de l'information sur des thématiques spécifiques ;
- des ateliers d'échange animés par le service social du travail sont proposés aux nouveaux parents (partage d'expérience, conseils, infos utiles) pour mieux s'organiser lors de l'arrivée d'un premier enfant et accompagner l'entrée dans la parentalité.
-

Article 31.2.11 - Les interlocuteurs

- **Le manager** est le premier interlocuteur pour organiser le travail au regard de la situation du salarié concerné.
- **Le DRH ou le RRH** sont susceptibles d'orienter le salarié vers le professionnel adapté à sa situation (assistant social, médecin, RH...).

- L'**assistant social du travail** écoute, informe, oriente et aide les salariés dans la recherche de solutions d'ordre social ou professionnel.
- Le **service de prévention et de santé au travail**. Le salarié peut prendre rendez-vous auprès du médecin du travail afin d'évoquer sa situation et les éventuels impacts sur son poste de travail et sa santé.

Article 31.3 - Les salariés aidants

Orange renforce son soutien envers ceux dont les proches sont gravement malades, handicapés, victimes d'un grave accident, ou en perte d'autonomie, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Orange propose plusieurs dispositifs dans le but de :

- Prévenir l'isolement et les risques d'épuisement des aidants ;
- Favoriser le maintien des collaborateurs dans leur collectif de travail ;
- Créer un environnement de soutien et de ressources.

Article 31.3.1- Les ASA et dons de jours

Les Autorisations Spéciales d'Absences

- ASA pour hospitalisation d'un parent proche octroyant un temps nécessaire lors de l'entrée à l'hôpital, et à la sortie, d'un enfant, conjoint ou parent ;
- ASA soins ou garde d'un parent proche gravement handicapé ;
- ASA pour maladie grave d'un proche parent ;
- ASA pour garde imprévisible d'enfant ou soins pour enfant à charge malade.

Les dons de jours

Orange réaffirme son soutien envers ceux dont les proches sont gravement malades, handicapés, victimes d'un grave accident, ou en perte d'autonomie, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants et sa volonté de faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle.

Les modalités du dispositif sont précisées en Annexe 8 Modalités du Dispositif Dons de jours.

Article 31.3.2 - Les dispositifs d'information et de sensibilisation

Orange s'engage également à développer une culture d'entreprise bienveillante en encourageant les échanges sur le sujet des proches aidants. Pour cela, plusieurs actions :

Sensibilisation des RH et des managers

- une intervention en RDV Client RH deux fois par an afin de rappeler les dispositifs et les actions mises en place à destination des salariés proches aidants. Un focus sur le don de jours sera partagé systématiquement ;
- des web tables rondes pour les sensibiliser au sujet des proches aidants, aux impacts d'une situation de salarié aidant et identifier les bons interlocuteurs ;

- un kit de com sera étudié pour diffusion dans les équipes.

Sensibilisation/information des salariés

- des webinaires afin de sensibiliser l'ensemble des salariés au sujet des proches aidants, de comprendre son statut d'aidant et les impacts potentiels sur la vie sociale, familiale et professionnelle, de découvrir les dispositifs d'accompagnement et interlocuteurs dédiés ;
- des ateliers d'échange mensuels destinés à nos salariés aidants en format digital, animés par des assistants sociaux du travail. Ces ateliers permettent aux salariés de partager sur leur situation, de bénéficier de conseils et de se soutenir mutuellement ;
- une page dédiée aux salariés aidants sur l'intranet, leur permettant de s'informer sur les dispositifs d'accompagnement, les interlocuteurs... ;
- un guide des aidants complet en format numérique retraçant les différents accords, dispositifs internes, externes, personnes ressources... ;
- des livrets plus spécifiques s'adressant aux parents aidants d'un enfant et les aidants d'un adulte ;
- une vidéo animatique d'une minute de sensibilisation au sujet ;
- une campagne de communication sur les différents sites du territoire à certains moments phares de l'année comme la journée nationale des aidants, la semaine de la QVCT.

Article 31.3.3 - Les interlocuteurs

- **Le manager.** Il est souvent le premier interlocuteur. Il est susceptible de d'orienter le salarié vers le professionnel adapté à sa situation (assistant social, médecin, RH...) ;
- **Le DRH ou le RRH.** Avec leur connaissance des dispositifs internes et des évolutions de l'entreprise, ils apportent un premier éclairage et orientent le salarié pour les démarches en lien avec l'entreprise ;
- **L'assistant social du travail** propose un accompagnement personnalisé, une écoute et une aide dans les démarches des salariés aidants afin de leur permettre de concilier au mieux leur vie professionnelle et personnelle. Avec sa connaissance des différents dispositifs internes et externes à l'entreprise, des différentes lois sociales, des institutions et structures, l'assistant social du travail offre une analyse globale des situations et des réponses adaptées à la singularité de chaque accompagnement ;
- **Le Service de Prévention et de Santé au Travail.** Le salarié peut prendre rendez-vous auprès du médecin du travail afin d'évoquer sa situation et les éventuels impacts sur son poste de travail et sa santé.
- **La communauté des aidants.** Orange s'engage à mettre à disposition des salariés aidants d'Orange un espace d'échange et de partage d'expérience animé par le service social du travail. La communauté des aidants permet aux participants un partage de leurs connaissances et savoirs faire, de rompre leur isolement en créant des liens entre salariés vivant des situations similaires, de constituer un réseau d'entraide solide.

Article 31.4 - Le soutien des salariés en situation de deuil

Article 31.4.1 - Accompagnement social des salariés endeuillés ou des ayants droits par les assistants sociaux du travail

Le deuil fait partie des évènements de vie accompagnés par le Service Social du Travail :

- envoi par l'assistant social d'un courrier de mise à disposition au salarié endeuillé ou à sa famille ;
- création d'un livret des droits et démarches (dispositifs internes et externes) à destination des salariés endeuillés ou leurs ayants droits.

Article 31.4.2 - Les dispositifs d'information et de sensibilisation

Orange souhaite mettre en place une sensibilisation à destination des managers et RH afin de les accompagner dans le soutien d'un salarié en situation de deuil et notamment lors de : l'annonce du décès à l'entreprise puis aux collaborateurs, les obsèques, l'absence du salarié en deuil, le retour au travail et l'année qui suit.

L'objectif est d'organiser la communication lors d'un décès, d'adapter les prises en charge des situations de deuil et de mettre les outils à disposition des salariés et de leurs managers/RH.

Les dispositif mis en place sont :

- création d'une boîte à outils (Quelles sont les pratiques à recommander ? Quelles sont les pratiques à éviter ? Comment mener un entretien avec un collaborateur et/ou avec ses proches ? Comment mener un entretien de retour au travail ? Quelle place donner aux rituels de deuil dans la sphère professionnelle ? Comment informer sur les démarches ? Comment informer sur les droits ? Quels sont les interlocuteurs à indiquer en interne ? Quels sont les partenaires à recenser en externe.) ;
- ateliers de sensibilisation à destination de la ligne managériale et RH.

Article 31.4.3 - Les interlocuteurs

- **Le manager.** Il est souvent le premier interlocuteur. Il est susceptible d'orienter vers le professionnel adapté à la situation (médecin, assistant social, RH...).
- **Le DRH ou le RH.** Avec leurs connaissances des dispositifs internes, ils apportent un premier éclairage et orientent dans les démarches en lien avec l'entreprise.
- **L'assistant social du travail,** expert de la relation d'aide, reçoit le salarié dans un espace de parole libre et bienveillant afin de le soutenir et d'évaluer avec lui ses besoins. Par son accompagnement, l'assistant social du travail intervient en soutien du salarié en deuil, tant au niveau des nombreuses démarches à effectuer que de l'espace d'écoute et d'orientation qu'il propose sur le temps long. Ses interventions en lien avec les différents acteurs de l'entreprise (RH, Managers, SPST) participent à la prévention de l'isolement professionnel et favorisent le maintien et/ou le retour à l'emploi.
- **Le service de prévention en santé au travail (SPST).** Le salarié peut prendre rendez-vous auprès de son service de santé au travail afin d'évoquer sa situation et les éventuels impacts sur son poste de travail et sa santé.
- **La ligne de Dialogue.** Les salariés d'Orange peuvent également avoir, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, un soutien confidentiel d'experts psychologues cliniciens externes en appelant le 0 800 85 50 50. Après cette prise de contact et ce premier soutien téléphonique, chaque salarié peut bénéficier d'un accompagnement sous la forme d'entretiens en face à face avec un psychologue externe du réseau du prestataire et en proximité locale.

Article 31.5 - Droit à la déconnexion

Dans le respect du principe de conciliation vie privée et vie professionnelle, le management respectera les durées de repos prévues dans la législation en vigueur. En dehors de cas exceptionnels, les horaires de réunion ou de sollicitation des salariés seront compris dans les horaires et régimes de travail du salarié, et pour les cadres, y compris les CEA¹⁹, dans la plage de 8h à 18h.

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

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

Il est également rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes. Afin que cette déconnexion soit efficace, elle nécessite :

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

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

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

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

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

¹⁹ Pour TOTEM France : Salariés bénéficiant d'une organisation du travail en forfait jours.

Chapitre 8 - Santé, prévention et lutte contre les violences

Article 32 - Les engagements

Orange s'engage à :

- poursuivre l'analyse genrée des rapports et bilans présentés aux instances plus spécifiquement chargées de veiller à la santé, à l'hygiène et à la sécurité des personnels ;
- prendre en compte la notion d'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe à partir de l'analyse régulière des données disponibles (accidentologie, maladies professionnelles, rapport d'activité du Service de Prévention et de Santé au Travail, résultats de l'Enquête Conditions de Travail et Stress, etc...)
- prévenir et lutter contre toute forme de violence au travail, de harcèlement et de sexe ;
- poursuivre les actions de sensibilisation en matière de santé, prévention et lutte contre les violences ;
- accompagner les salariés face à des situations de violence au sein du couple ou intrafamiliales ;
- mettre à la disposition des salariés un guide « Harcèlement, sexe et violences : Comprendre et agir chez Orange en France »

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

La filière RH et le management ont la responsabilité de ne laisser aucun signalement dans le cadre du travail sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée, dans un délai de 2 mois maximum, pour trouver une solution appropriée à la situation et y mettre un terme.

Le délai indiqué ci-dessus s'applique quel que soit le mode de dépôt du signalement.

Il est aussi de leur responsabilité de faire cesser toute forme d'agissement sexiste, qui ne peut être toléré en aucune manière. De plus, un accompagnement devra être proposé à la victime.

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

Article 33 - Facteurs de risque au travail

Afin de mieux évaluer les facteurs de risque au travail et leur éventuel impact spécifiquement sur la santé des femmes d'Orange, les parties proposent d'examiner à travers des indicateurs de santé au travail définis au présent accord s'il existe ou non des spécificités femmes-hommes.

Ces indicateurs sont analysés au niveau de la commission nationale de suivi, avec le concours des différents acteurs RH de l'entreprise notamment le médecin coordonnateur et la coordinatrice des assistants sociaux du travail.

Les parties rappellent également le rôle de la CSSCT dans la prévention des facteurs de risque au travail, au travers notamment du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT). Il est rappelé que, conformément au code du travail, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du genre.

Dans leur relation avec des clients, les salariés ont droit au respect. Une formation destinée à acquérir des techniques pour gérer plus sereinement les relations difficiles est proposée à l'ensemble des salariés d'Orange SA²⁰. En cas d'incivilité avérée ou d'agression d'un client à l'encontre d'un salarié Orange, le salarié bénéficiera du soutien d'Orange, en particulier dans le cadre des poursuites judiciaires qu'il déciderait d'engager.

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

Article 34 - Prévention du sexisme en entreprise

Il ressort du Code du travail que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (article L. 1142-2-1).

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

Orange a signé en décembre 2018 avec d'autres entreprises l'initiative #StOpE²¹ contre le sexisme ordinaire en entreprise. Au travers des 8 engagements figurant à cette charte, Orange a déployé des actions pour la lutte contre le sexisme.

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

Des dispositifs de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme²² à destination de l'ensemble des salariés permettent de sensibiliser sur les différentes formes de comportements sexistes, mettent en évidence l'impact pour les personnes qui en sont victimes et les risques encourus par les personnes qui en sont à l'origine. Ces formations, disponibles sur Orange Learning, continueront à être déployées largement vers les salariés, ainsi que le e-learning pour les managers et les salariés intitulé « Vos repères pour prévenir le harcèlement au travail ».

Les parties rappellent que le respect de chacune et de chacun est un des fondements de rapports professionnels de qualité. Elles ne peuvent en particulier admettre une quelconque atteinte aux principes d'égalité entre femmes et hommes.

En outre, Orange condamne les :

- outrages sexistes. Il s'agit du « fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (article R. 625-8-3 Code pénal) ;
- les agressions sexuelles. Il s'agit d'une « atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur » (article 222-22 du Code pénal) ;

²⁰ Dispositif actuellement en vigueur : [Mieux gérer les relations difficiles](#).

²¹ [livret StOpE.pdf](#).

²² Dispositifs actuellement en vigueur : [Visa international égalité professionnelle](#) et [Agir contre le sexisme ordinaire](#).

- les violences au travail. La violence au travail englobe les insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques exercées, contre une personne sur son lieu de travail par des personnes internes ou externes à l'entreprise mettant en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être.

Article 35 - Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont proscrits et passibles de sanctions disciplinaires. Ces dispositions sont décrites dans les règlements intérieurs. En outre, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont aussi des infractions pénales.

L'entreprise rappelle qu'un dispositif de prise en charge et de traitement des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe. Il est décrit sur l'intranet de l'entreprise et sera rappelé aux CSSCT.

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

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

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

Différents canaux de signalements sont à la disposition des salariés, parmi lesquels la fonction RH, le management, la boîte mail dédiée, Hello Ethics, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSEE, et les représentants du personnel. Ils sont décrits sur l'intranet de l'entreprise.

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

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

Article 36 - Actions dans le cadre des violences au sein du couple

Article 36.1 - Les ASA et dispositifs d'urgence

Cinq ASA violences conjugales fractionnables en demi-journées pourront être accordées sur demande du Service Social du Travail pour effectuer des démarches :

- dépôt de plainte, main courante, orientation UMJ (Unité Médico Judiciaire)/médecin traitant/ services des urgences pour constatation des blessures et fixation ITT (Incapacité Totale de Travail) ;
- consultation juridique, convocation au commissariat/tribunal ;
- orientation/consultation vers les associations spécialisées : CDIFF, services d'aide aux victimes...
- consultations psychologiques

- démarches en lien avec le logement

Rappel des dispositifs d'urgence mis en place ou soutenus actuellement par le gouvernement :

- le 3919, numéro d'aide et d'écoute anonyme et gratuit ;
- ArretonsLesViolences.gouv.fr pour un signalement en ligne ;
- le 17 par téléphone (Police Secours) ;
- le 114 par SMS ;
- l'application APP-ELLES permet de déclencher une alerte en un seul clic ; d'informer trois personnes de confiance de leur position en envoyant l'enregistrement de l'environnement sonore ambiant en temps réel ; de stocker des enregistrements réalisés (utiles en cas de dépôt de plainte) ; d'accéder à une cartographie interactive de lieux d'accueil et de prise en charge (commissariats, gendarmerie, associations) ;
- l'application mobile TI3RS destinée aux parents séparés, victimes de violences conjugales qui doivent maintenir une communication au sujet de leurs enfants. Elle assure la sécurité des échanges grâce à :
 - une messagerie sécurisée dotée d'un filtre à messages malveillants et d'un contrôle des horaires des notifications des messages reçus ;
 - le téléchargement de l'historique des communications pour faciliter les démarches juridiques avec un seul document clair ;
 - la création automatique d'un nouveau numéro de téléphone pour garantir la confidentialité et ne pas divulguer de numéros personnels.
- Mémo de vie : Cette plateforme digitale offre un espace aux victimes de violences pour tenir un journal quotidien de leur vécu afin de permettre une meilleure compréhension future par les proches et les experts ; centraliser et sécuriser des documents (certificats, attestations, photos, captures d'écran, audios) ; trouver des contacts et des ressources utiles.

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

Article 36.2 - Les dispositifs d'information et de sensibilisation

Orange met à disposition des salariés :

- un livret à destination des victimes de violences conjugales ;
- un annuaire des ressources permettant de retrouver toutes les structures et associations nationales et départementales qui accompagnent les victimes dans les démarches juridiques et sociales.

Par ailleurs, Orange organise :

- un webinaire à destination des salariés²³ animé par les assistants sociaux du travail.

Il a pour objectif d'apporter des clés de compréhension des violences conjugales, ses représentations, ses impacts sur la vie privée et professionnelle. Il vise à informer sur les dispositifs proposés en interne ou en externe et sur les interlocuteurs qui apportent des réponses aux besoins spécifiques des victimes de ces violences.

²³ Webinaire actuellement nommé : "Comment agir pour aider une collègue victime de violences conjugales?"

- Un atelier à destination des managers/RH²⁴ animé par les assistants sociaux du travail

Il a pour vocation de favoriser les échanges sur les situations spécifiques rencontrées par les managers/rh, de partager des clés de compréhension sur les différentes formes de violences, leurs représentations, d'informer sur les ressources internes et externe à Orange pour accompagner et orienter au mieux les personnes concernées vers les interlocuteurs qui pourront l'aider.

Article 36.3 - Les interlocuteurs

- **Le Service Social du travail**

Dans le cadre des violences au sein du couple le Service Social du Travail apporte écoute, information, soutien et orientation. L'assistant social du travail peut en effet accompagner les salariés dans les démarches extérieures ou vers les structures spécialisées (procédure judiciaire, consultations médicales/service d'urgence médico judiciaire, associations pour les victimes de violences au sein du couple, Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles - CDIFF...).

Dans le cadre de l'Action Logement, un dispositif spécifique de relogement d'urgence existe, sous réserve d'un dépôt de plainte et il est accompagné par les assistants sociaux du travail.

L'assistant social du travail en lien avec les partenaires internes (RH, manager, Service de Prévention et Santé au Travail...) contribue par son expertise sociale à la prise en charge des impacts sur la vie professionnelle des salariés concernés (mobilité, berceau d'urgence...).

- **Le manager et le DRH ou le RRH** sont susceptibles d'orienter le salarié vers le professionnel adapté à sa situation (assistant social, médecin, RH...).
- **Le Service de Prévention et de Santé au Travail.**

Le salarié peut prendre rendez-vous auprès de médecin du travail afin d'évoquer sa situation et les éventuels impacts sur son poste de travail et sa santé.

- **Une ligne dialogue accessible à tous, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7**

Pour les salariés en appelant le 0 800 85 50 50 : des psychologues externes soumis au secret professionnel, écoutent et dialoguent en toute confidentialité. Après cette prise de contact et ce premier soutien téléphonique, chaque salarié peut bénéficier d'un accompagnement sous la forme d'entretiens en face à face avec un psychologue externe du réseau du prestataire et en proximité locale.

Pour les managers en appelant 0 800 00 60 89, pour échanger avec des psychologues externes, pour tout conseil psychologique dans l'exercice de leurs rôles pour accompagner les situations humaines délicates qu'ils peuvent rencontrer, en complément des acteurs de la prévention de l'entreprise.

²⁴ Atelier actuellement nommé : "Comment agir pour aider une collaboratrice victime de violences conjugales?"

Chapitre 9 - Egalité professionnelle et Instances Représentatives du Personnel

Article 37 - Mixité des instances représentatives du personnel

Les parties conviennent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les Instances Représentatives du Personnel, en respectant notamment la proportionnalité des listes de candidatures aux élections professionnelles.

Article 38 - Engagement de l'entreprise vis-à-vis des instances représentatives du personnel.

Orange réaffirme que la participation aux Instances Représentatives du Personnel contribue au parcours professionnel du salarié et/ou du mandaté. Orange reconnaît le développement des compétences de ces salariés à ce titre.

Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge liés aux réunions organisées par l'entreprise avec les Instances Représentatives du Personnel, sont pris en charge par Orange selon les mêmes modalités que les formations (cf. Chapitre 6 - Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation).

Des représentants des organisations syndicales sont invités aux conférences sur l'égalité professionnelle. L'organisation de rencontres ou conférences au niveau local est également encouragée.

Afin de contribuer à favoriser l'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'équilibre vie privée vie professionnelle et de lutte contre les discriminations, en prévision de la prochaine négociation triennale les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Orange bénéficient chacune d'un volume de 15 jours de formation par an pris en charge par l'entreprise en 2026 et 2027 (1 jour = un stagiaire formé).

Cette formation est dispensée par les centres de formation rattachés aux OSR de l'UES Orange ou par l'un des organismes agréés par l'autorité administrative compétente.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'employeur à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Les frais professionnels liés à cette formation ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Chapitre 10 - Réseau d'acteurs

Article 39 - Le réseau égalité professionnelle

Article 39.1 - La Direction Diversité et Inclusion Orange en France

La Direction Diversité et Inclusion est garante de la mise en œuvre des engagements du présent accord dans le cadre de la politique d'Orange.

Elle pilote le suivi des dispositions prises dans l'accord, et s'assure notamment de l'adéquation des moyens mis en œuvre par chaque Direction Orange/Direction Nationale et chaque Division pour atteindre collectivement les ambitions fixées et réussir la mise en œuvre concrète des engagements pris dans le présent texte.

Elle conseille et soutient au travers de son expertise les acteurs de l'égalité professionnelle et de la lutte contre la discrimination.

Elle établit et accompagne le plan d'actions déclinant les engagements de l'accord en coordonnant l'ensemble des directions impliquées

Elle anime l'ensemble du réseau des correspondants égalité professionnelle des entités du périmètre de l'accord et, à ce titre, leur apporte la visibilité nationale nécessaire à la mise en œuvre des engagements : communication, partage d'informations, mutualisation et animation des bonnes pratiques, déclinaison des plans d'actions nationaux... Elle fournit les supports d'information nécessaires à un déploiement homogène sur l'ensemble du territoire et apporte son soutien aux initiatives locales prises par les correspondants égalité professionnelle des DO/DN et Divisions.

Article 39.2 - Les correspondants égalité professionnelle femmes hommes

Au sein d'Orange SA, un correspondant égalité professionnelle est nommé au sein de chaque établissement distinct. Acteur essentiel de l'égalité professionnelle, sa nomination doit être mise en visibilité des salariés, des managers, des équipes de Front RH (DRH et RRH) et des instances représentatives du personnel (IRP) de son périmètre.

Sur leur périmètre de nomination, les correspondants égalité professionnelle sont garants de la mise en œuvre des dispositions de l'accord et en assurent la bonne déclinaison sur le terrain.

A ce titre, ils :

- conduisent les analyses quantitatives et qualitatives nécessaires, notamment le Rapport de Situation Comparée ;
- proposent et sont globalement en impulsion sur la définition de plans d'actions / d'amélioration qui découlent des analyses/diagnostic réalisés, en contribution ou en appui d'initiatives spécifiques par domaine métiers et/ou d'entités. Ils sont notamment force de proposition en matière d'égalité professionnelle sur les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion et de la rémunération ;

- assurent un suivi sur le déploiement de ces plans d’actions, contribuent à la préparation et la réalisation de bilans réguliers dans les instances de gouvernance relevant de leur périmètre d’activité ;
- animent le dialogue social sur l’égalité professionnelle dans les IRP de leur périmètre ayant une prérogative sur ce thème ;
- suivent avec les référents égalité professionnelle les situations individuelles nécessitant une attention particulière et mobilisent les acteurs locaux et nationaux en conséquence ;
- sont les relais de la Direction Diversité et Inclusion, contribuent à l’animation et la montée en compétence des référents égalité professionnelle locaux ; ils sont globalement au cœur de l’animation, de la sensibilisation et du soutien sur le terrain des acteurs RH et opérationnels ayant un rôle clé dans l’atteinte des objectifs en matière de diversité et inclusion.

Pour mener à bien ces missions, *a minima* 50% d’un ETP sera octroyé sur chacun des établissements distincts.

Article 39.3 - Les référents égalité professionnelle

Au sein d’Orange SA, dans la continuité de l’existant, des référents égalité professionnelle sont nommés au sein de chaque Division et/ou Direction métier, à hauteur d’un référent nommé pour 1 500 salariés rattachés au périmètre hiérarchique concerné.

Le référent égalité professionnelle intervient en soutien du correspondant égalité professionnelle et est animé par lui. Ses missions en proximité sont les suivantes :

- constituer un relais local pour les Divisions et/ou Directions sur les sujets relatifs à l’égalité professionnelle contribuant à la diffusion de la politique d’Orange en la matière au plus près des salariés de sa Division et/ou Direction /Direction métier ; il agit ce faisant en collaboration avec les parties prenantes (manager, RH, SPST, SST...) de son périmètre ;
- contribuer au déploiement de l’accord, notamment auprès des managers, à la déclinaison des actions nationales au niveau local ;
- participer à la définition des plans d’actions locaux, contribuant à la prise en compte des spécificités propres à son périmètre « métier » ;
- participer aux réunions d’animation et aux actions proposées par le correspondant égalité professionnelle des établissements distincts.

Afin de pouvoir mener à bien ses missions, chaque référent égalité professionnelle dispose de l’équivalent d’1 journée par semaine, dédiée à la mise en œuvre de la politique égalité professionnelle sur son périmètre « métier ».

Article 39.4 - Le référent diversité DR2P

Au sein de la DR2P, *a minima* un référent diversité sera aussi nommé. Il aura en charge d’assurer le lien avec la Direction Diversité & Inclusion Orange en France dans la mise en œuvre des ambitions portées par l’accord en matière de recrutement et d’accompagnement des mobilités. Il s’assure de la bonne prise en compte des engagements et obligations de l’entreprise dans les process de recrutement (réécriture des offres d’emploi, exploitation des viviers, entretien de recrutement, suivi des candidatures, mixité des shortlists de candidats...).

Article 40 - Les autres acteurs de l'égalité professionnelle

Article 40.1- Les experts de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise

Les différents acteurs de la santé au travail dans l'entreprise sont :

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Les professionnels de santé du SPST sont des acteurs clé de la politique de santé au travail et de la prévention des risques professionnels. Ils assurent le suivi individuel de l'état de santé des salariés, participent aux actions de maintien en emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle, assurent des missions de santé publique et de prévention collective et individuelle.

Pour assurer leurs missions ils s'appuient sur des équipes pluridisciplinaires constituées par exemple de médecins du travail, infirmiers en santé au travail, assistants médicaux et psychologues du travail.

Les Service Sociaux du Travail (SST)

Les assistants sociaux du travail accompagnent les salariés dans le cadre de problématiques liées au travail, à la santé, au handicap, ainsi qu'aux événements de la vie personnelle telles que des difficultés financières, de logement ou de séparation.

L'assistant social du travail informe, conseille et guide les salariés vers les dispositifs appropriés. Cet accompagnement repose sur une écoute attentive des salariés dans le respect de la neutralité et de la confidentialité, conformément au secret professionnel.

Les experts prévention

Ils accompagnent et sensibilisent l'ensemble des acteurs des entités dans la maîtrise, la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail dans un cadre pluridisciplinaire et apportent leur expertise dans le pilotage de la démarche santé sécurité au travail et la mise en œuvre du Système de Management de la Santé et de la Sécurité et au Travail (SMSST).

Les référents Harcèlement Sexisme et Violence au Travail (HSVT)

Des référents HSVT sont identifiés au niveau de chaque Division et DO (Direction Orange) pour :

- informer et accompagner les DRH de leur périmètre dans la mise en œuvre du cadre d'action HSVT ;
- veiller à sa bonne application locale ;
- informer les salariés qui s'adressent directement à lui pour des questions ou signaler une situation, ou qui déposent un signalement sur le canal mis à disposition pour les salariés (en vigueur au moment de cet accord : boîte mail ZZZ HARCELEMENT VIOLENCE AU TRAVAIL, plate-forme Hello Ethics) sur :
 - o le dispositif HSVT à Orange ;

- les suites éventuelles données à leur signalement ;
- orienter le signalement vers le DRH ou l'interlocuteur le plus adapté pour résoudre la situation ;
- alerter ou prendre conseil auprès du coordinateur national si nécessaire ;
- investiguer à la demande (locale ou nationale) si les conditions sont réunies (neutralité, objectivité).

Un coordinateur du dispositif HSVT est également identifié au niveau national pour :

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

La liste des informations utiles sur le cadre d'action HSVT est à la disposition de tous les salariés sur l'intranet de l'entreprise.

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSEE et CSEC

Un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné par chaque CSEE et par le CSEC, parmi les membres du comité via une résolution adoptée à la majorité des membres présents, selon les dispositions légales et/ou conventionnelles en vigueur.

Ce référent constitue un canal d'alerte supplémentaire pour les salariés et est force de proposition en matière de prévention.

La liste des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes des CSEE et du CSEC est mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Article 40.2 - Les Talent Managers

Les Talent Managers ont pour mission :

- d'accompagner les managers et RH dans la détection des talents, le développement des salariés et la préparation de leur évolution professionnelle en adéquation avec les besoins de l'entreprise ;
- de constituer des viviers et ainsi construire et consolider des plans de succession.

Au sein des divisions, ils sont mobilisés sur l'enjeu d'égalité professionnelle et de préparation de l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités. Sensibilisés aux enjeux de féminisation des métiers techniques et du numérique et d'accès des femmes aux postes à responsabilités, ils veillent à la présentation des candidatures féminines dans les plans de succession des postes clés et dans les listes de pré-sélection lors des recrutements.

Article 40.3 - Les Consultants en recrutement et en mobilité interne

Les consultants de la Direction Recrutement et Parcours Professionnels (DR2P) jouent un rôle clé dans le processus de mobilité interne et de recrutement externe. Ils interviennent en faisant correspondre de manière précise les aspirations professionnelles, le projet de carrière, les compétences et les expériences des salariés/candidats avec les besoins exprimés par les managers recruteurs. Leur objectif est de garantir un alignement optimal entre les parcours individuels et les exigences opérationnelles de l'entreprise en veillant à répondre aux enjeux de la Gestion Emploi et Parcours Professionnels (GEPP).

Dans cette démarche, ils soutiennent la promotion de la féminisation des métiers en encourageant une plus grande diversité et en facilitant l'accès des femmes à des secteurs souvent sous-représentés notamment lors de la transmission de candidatures féminines aux managers.

Chapitre 11 - Modalités de suivi

Article 41 - Suivi de l'accord – Commission de suivi

Article 41.1 - Commission de suivi nationale

Une commission de suivi de l'accord est constituée, composée de :

- 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative (OSR) signataire (prioritairement choisis parmi les négociateurs de l'accord) ;
- représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires.

Elle a pour attribution :

- d'expliquer les dispositions du présent accord en cas de divergence d'interprétation ;
- d'identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre du présent accord et de les instruire ;
- d'examiner les indicateurs conventionnels de suivi définis en Annexe 9 Indicateurs de suivi du présent accord.

Cette commission est réunie deux fois par an sur toute la durée du présent accord :

- une réunion dédiée aux promotions et à la rémunération examine les engagements pris au titre des Chapitres 5 et 6 relatifs à la rémunération et la promotion du présent accord. Cette commission se tient au plus près du bilan de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires ;
- une réunion examine l'ensemble des engagements et des plans d'actions de l'année N-1 et un état d'avancement à date de l'année N.

Elle peut, également, être réunie à la demande de la majorité des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires ou de la Direction.

Article 41.2 - Commission de suivi locale

Une commission de suivi de l'accord est constituée dans chaque établissement distinct, composée de :

- 3 représentants par Organisation Syndicale Représentative (OSR) signataire ;
- représentants de l'entreprise dont le nombre ne peut être supérieur à celui des représentants des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires.

Cette commission est réunie une fois par an sur toute la durée du présent accord

Elle a pour attribution :

- d'examiner le plan d'action annuel ;
- d'examiner les indicateurs conventionnels de suivi définis en Annexe 9 Indicateurs de suivi du présent accord ;
- d'identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre du présent accord et de les signaler à la commission de suivi nationale.

Les référents égalité professionnelle peuvent être associés à la présentation de ce plan d'actions local, de façon à prendre en compte les situations spécifiques. Ils apportent en particulier des éléments à l'appui d'initiatives spécifiques par domaine métiers et/ou entités.

Chapitre 12 - Durée de l'accord et dispositions finales

Article 42 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend rétroactivement effet le 1^{er} janvier 2025 et arrivera à son terme le 31 décembre 2027.

Article 43 - Non-cumul des dispositifs ayant le même objet ou la même cause

En cas de concours entre les présentes dispositions et celles en vigueur dans les sociétés d'Orange, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler, le plus favorable d'entre-deux pouvant seul être mis en œuvre.

Article 44 - Adhésion à l'accord

Une adhésion au présent accord peut intervenir dans les conditions fixées par les articles L. 2261-3 et suivants du Code du travail.

Article 45 - Révision de l'accord

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

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les article(s) concerné(s) par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du/des article(s) objet(s) de la demande de révision.

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

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

Article 46 - Notification de l'accord

La partie la plus diligente des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des OSR à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 47 - Dépôt et publicité de l'accord

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

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

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

Une adhésion au présent accord peut intervenir dans les conditions fixées par les articles L. 2261-3 et suivants du Code du travail.

Fait à Issy-les Moulineaux, 10 décembre 2025

La Direction, pour les sociétés composant l'UES Orange

Vincent LECERF

Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe

Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C	Pour la CFE-CGC Orange	Pour la CGT-FAPT
------------------	------------------------	------------------

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

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

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

Réerves CGT FAPT :

La CGT attend que la direction s'engage à mettre en œuvre cet accord de manière optimale. Dans les commissions de suivi nous attendons des éléments significatifs, chiffrés notamment sur les écarts de salaire. L'expertise Secafi sur ce sujet a démontré l'urgence d'engager un budget pour ces corrections comme notifié dans cet accord l'engagement de la direction à l'occasion des NAO.

Annexe 1 - Motifs de discrimination prohibés à la date de signature de l'accord

L'article L. 1132-1 du Code du travail énumère la liste des motifs de discrimination prohibés en droit du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à [l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération](#), au sens de l'article [L. 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de [l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Annexe 2 - Textes et chartes dont Orange est signataire ou partie prenante

En janvier 2013, la charte d'engagement LGBTI de l'Autre Cercle, afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBTI,

En octobre 2014, l'appel du Défenseur Des Droits pour « mobiliser la défense de l'égalité contre le racisme ». Un site a été créé, qui informe sur les droits et les textes juridiques et rassemble et valorise les moyens d'action mis en œuvre par les entreprises, les associations, les collectivités,

En octobre 2015, la charte « entreprise et handicap » de l'Organisation Internationale du Travail, pour la promotion et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap – intégrer tous les talents et des collaborateurs d'horizon divers,

En mars 2017, le « Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines - Les entreprises s'engagent » du Ministère du travail,

En mai 2017, Orange a formalisé au travers de la « charte de la neutralité d'Orange », le cadre et les engagements que le Groupe prend en France, dans le domaine de la liberté d'expression individuelle ou collective. Le but est de garantir la cohésion des équipes.

L'entreprise propose une approche basée sur le dialogue, dont l'objectif est de maintenir un cadre favorable à l'expression simultanée de toutes les diversités

En 2018, la Charte Entreprises et Quartiers pour accompagner le développement économique et social des quartiers populaires, avec de nombreuses déclinaisons locales sur le territoire,

En 2018, le Pacte permet aux entreprises d'apporter leur contribution au développement économique et social des quartiers prioritaires de la politique de la ville, et notamment de faciliter l'accès aux stages de 3e, en particulier aux élèves de collèges Rep et Rep+.

En 2019, Orange a signé la convention avec le Réseau des Ecoles de la 2ème Chance permettant de structurer les actions conjointes en faveur de l'inclusion numérique.

En 2019, la charte Cancer@Work visant à améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer ou d'autres maladies chroniques,

En novembre 2019, le manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique en France, initiative portée par la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées.

En 2020, lancement par Orange et Arborus de la Charte internationale pour une IA inclusive

En 2021, signature de la Charte d'engagement contre les violences conjugales

En 2021, signature de la nouvelle Charte de la parentalité en entreprise une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes pour mieux concilier les vies professionnelles et familiales

En 2022, Orange est signataire de l'Acte d'engagement pour la place des +50 ans

En 2023, Orange, 1^{er} Partenaire du [European Pride Business Network](#) avec « L'Autre Cercle » projet soutenu par la Commission Européenne visant à promouvoir l'inclusion et l'égalité des personnes LGBT+ dans le monde professionnel

En 2025, Orange est la première entreprise à recevoir le label international GEEIS-AI¹, créé par le Fonds de dotation Arborus, confirmant ainsi l'engagement du Groupe pour une Intelligence artificielle conçue et développée de manière responsable et inclusive

En février 2025, signature de l'Engagement (pledge) en faveur d'une IA digne de confiance dans le monde du travail

En juillet 2025, dans le cadre de son partenariat avec le Cercle InterL, Orange est signataire du Pacte Femmes & IA

Annexe 3 - Critères de l'audit GEEIS-AI

Le référentiel GEEIS-AI : 10 critères et 6 niveaux de maturité par critère

Le référentiel GEEIS-IA permet de sensibiliser toute la chaîne d'élaboration de l'IA, de mettre en place et de mesurer les impacts de l'IA tout au long de sa construction, mais aussi de sa mise en service, et cela notamment en ce qui concerne les processus de gestion des ressources humaines afin d'en garantir le caractère non discriminatoire.

I. Politique générale

1. Politiques en termes d'égalité professionnelle et de diversité, incluant une politique IA inclusive
2. Impulsion d'actions pour la promotion d'une IA inclusive par entité

II- Politique RH

3. Evaluation de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes et de diversité intégrant la prise en compte de l'IA inclusive (fairness, justice non-discrimination)
4. Sensibilisation/ Formation à la promotion d'une IA inclusive - Pratiques RH et managériales
5. Existence d'actions favorisant la mixité et la diversité dans les métiers Data/IA & des niveaux hiérarchiques
6. Pratiques salariales (**non applicable**)
7. Mesures visant à concilier les temps de vie et à agir sur l'organisation du travail (**non applicable**)

III - Culture d'entreprise et Dialogue social

8. Mise en place d'actions harmonisées favorisant l'émergence d'une culture commune autour d'une IA inclusive
9. Organisation d'un dialogue en interne sur les thèmes de l'égalité & diversité intégrant la notion d'IA inclusive et éthique

IV - Impact sur l'écosystème

10. Lien avec les parties prenantes et l'écosystème en vue d'essaimer une culture de l'IA inclusive en son sein

La dernière version du référentiel datant de 2023, intègre un niveau supplémentaire d'exigence avec la création **d'un 6^{ème} niveau faisant le lien avec les Objectifs de Développement Durable de l'ONU.**



Annexe 4 - Mesures relatives aux garanties de part variable

Situation du salarié :	Plans de Part Variable						
	Part Variable Managériale annuelle	Part Variable Vente (PVV)			Part Variable Commerciale (PVC)		
		PVV semestrielle	PVV trimestrielle	PVV mensuelle	PVC	PVC des managers	
Avant congé maternité - adoption	pas de disposition particulière				situation 1		
Pendant congés maternité - adoption	Situation 2						
Au retour de congé maternité, adoption, congé parental	Situation 3			Situation 4	Situation 5	Situation 10	
congé paternité obligatoire	Situation 3 bis			Situation 6	Situation 7		
congé paternité non obligatoire >= 10 jours calendaires dans un mois calendaire	pas de dispositions particulières						
congé paternité inférieur à 10 jours calendaires dans un mois calendaire	Situation 8	Situation 9					
absences liées à la parentalité				Situation 8	Situation 9		
temps partiels	objectifs proportionnées à la quotité du temps de travail effectif				Situation 11		

Situation 1 - situation particulière des salariés des Agences Distribution : en ce qui concerne les salariés des Agences Distribution pour lesquels le médecin du travail aurait demandé un aménagement du poste de travail (et tout particulièrement pour les femmes enceintes), le management propose un poste adapté en boutique ou en Unité Service Client (s'il existe une possibilité de ce type géographiquement proche) afin de permettre à ceux-ci de rester sur un poste permettant de conserver le bénéfice de la part variable commerciale.

Situation 2 - période de congé maternité ou adoption : pendant cette période, la part variable est maintenue sur la base de la moyenne des parts variables perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant le départ en congé. Ce maintien est automatique via les processus « paie ».

Situation 3 - retour de congé maternité ou adoption - Parts variables à périodicité semestrielle ou trimestrielle : une part variable correspondant, *a minima*, à une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne²⁵) est garantie dès lors que la période de référence pour l'attribution de cette part variable comporte une période de congé maternité ou adoption.

Situation 3 bis – congé paternité – Parts variables à périodicité semestrielle ou trimestrielle : une part variable correspondant, *a minima*, à une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne²⁶) est garantie pour la période qui porte le 1 er jour de congé paternité obligatoire.

²⁵ modalités de calcul de la « part variable moyenne » : La part variable moyenne constituant cette garantie minimum (congé maternité/adoption/paternité) est celle de l'unité d'affectation du salarié pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il est éligible.

²⁶ modalités de calcul de la « part variable moyenne » : La part variable moyenne constituant cette garantie minimum (congé maternité/adoption/paternité) est celle de l'unité d'affectation du salarié pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il est éligible.

Situation 4 - retour de congé maternité ou adoption – Part Variable Vente mensuelle : la garantie de versement *a minima* d'une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne) couvre l'attribution de la part variable au titre du mois du retour à l'activité et celle du mois qui suit le retour à l'activité. Au retour du congé maternité, les objectifs donnant lieu à attribution de part variable sont en adéquation avec les modalités de reprise d'activité. Un entretien avec le manager permet de s'assurer de cette adéquation.

Situation 5 - retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental - Part Variable Commerciale : La garantie prend l'une des 2 formes qui suivent sachant que la mesure la plus favorable sera appliquée aux salariés. Elle s'applique le mois du retour à l'activité et le ou les mois qui suivent le retour à l'activité de sorte de proposer une garantie de deux mois entiers (le principe de part variable la plus favorable peut en conséquence s'appliquer sur une période maximale de 3 mois en fonction de la date de retour du salarié).

La première modalité de calcul consiste à attribuer la part variable commerciale moyenne de l'unité d'affectation du salarié pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il est éligible. L'autre modalité de calcul consiste à appliquer, un redressement à la valorisation des actes commerciaux effectivement réalisés chaque mois par le salarié. Le redressement le premier mois vise à appliquer un coefficient majorant de 50 % et le second mois de 25 %. Le calcul le plus favorable est appliqué.

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

Situation 7 - congé de paternité - Part Variable Commerciale : au titre du ou des mois (en cas de chevauchement du congé paternité sur deux mois) incluant la période de congé paternité obligatoire ou une période de congé paternité non obligatoire de 10 jours calendaires minimum sur un mois calendaire, une part variable est garantie. Elle correspond à *minima* à la part variable commerciale moyenne de l'unité d'affectation du salarié pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il est éligible.

Situation 8 - petites périodes d'absence liées à la parentalité et périodes de congé paternité non obligatoire inférieure à 10 jours calendaires sur un mois calendaire - Part Variable Vente mensuelle : Les objectifs et le calcul du montant de la part variable vente mensuelle tiennent compte des petites périodes d'absence justifiées liées à la parentalité qui sont intervenues pendant la période de référence, qu'elles soient planifiées ou imprévues (facilités de service pour femmes enceintes, garde d'enfant malade...) : les objectifs donnant lieu à attribution de part variable sont proratisés en fin de période de référence sur la base du cumul de ces petites absences.

Situation 9 - petites périodes d'absence liées à la parentalité et périodes de congé paternité non obligatoire inférieure à 10 jours calendaires sur un mois calendaire- Part Variable Commerciale : la part variable commerciale est calculée sur la base de la valorisation des actes commerciaux réalisés sur le mois et à laquelle on applique un redressement proportionnel au nombre d'heures, de demi-journées/journées d'absences constatées, le tout étant exprimé en équivalent jour. Le taux de redressement appliqué à la valeur des actes commerciaux réalisés se définit de la façon suivante : Nombre d'heures, de demi-journées/journées travaillées dans le mois divisé par le nombre de jours ouvrés du mois moins 1. On divise la valorisation des ventes réalisées par ce taux.

Situation 10 – Part Variable Commerciale des managers : le résultat du de la manager repose sur les actes commerciaux réalisés par son équipe et les plans d'actions qu'il a mis en œuvre antérieurement et qui s'inscrivent dans la durée. De plus, un adjoint, un intérim, ou le manager du manager

soutiennent également l'équipe pendant cette absence. Ainsi, les résultats de l'équipe n'en sont pas affectés. De ce fait, la Part Variable Commerciale est attribuée sur la base des résultats de l'équipe, sans prise en compte des absences ou des temps partiels.

Situation 11 – Salariés à temps partiel et éligibles à la Part Variable Commerciale : cette dernière est calculée sur la base de la valorisation des actes commerciaux réalisés sur le mois et à laquelle s'applique un taux de redressement différentiel (explicité ci-après). Au gain PVC issu de ce premier calcul, s'applique un coefficient de proratisation (ci-après est explicitée la définition du « coefficient de proratisation») afin de garantir l'équité entre les salariés sous PVC.

Le calcul de redressement différentiel consiste à augmenter la valorisation des actes commerciaux réalisés par un pourcentage. Ce pourcentage est calculé de la façon suivante : Nombre de jours travaillés dans le mois divisé par le nombre de jours ouvrés du mois sur une base de temps de travail à 100%. On multiplie la valorisation des actes commerciaux réalisés par ce pourcentage et on obtient le potentiel de gain en euros avant proratisation.

Le coefficient de proratisation correspond à la quotité de travail exprimée en pourcentage dans le contrat/avenant de temps partiel signé par le salarié. On multiplie la somme exprimée en euros issue du calcul de redressement différentiel par la valeur de ce coefficient.

Annexe 5 - Extrait de la charte pour l'équilibre des temps de vie

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Le Groupe X reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise. Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit:

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à:

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces: objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie: gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

Annexe 6 - Facilités de service et Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) accordées aux femmes enceintes, après l'accouchement et en cas d'allaitement

Rappel des droits accordés aux femmes enceintes et pour allaitement

- facilités de service

Elles sont accordées de droit après la déclaration de grossesse, au plus tôt à partir du 3^{eme} mois.

Les facilités de service ne peuvent conduire à réduire à moins de 5 heures la durée de la journée de travail. Ces dispositions s'appliquent de la même façon aux salariés à temps partiel.

Par ailleurs, les managers examineront avec bienveillance toute situation particulière.

- accordées aux femmes enceintes

Du 3^{eme} au 6^{eme} mois de la grossesse, les heures d'arrivée et de départ peuvent être aménagées **dans la limite par jour d'une heure en moins par journée de travail**.

A partir du 6^{eme} mois de grossesse, **la durée des facilités atteint 1 heure 30 minutes par journée** de travail : elles peuvent permettre non seulement d'aménager les heures d'arrivée et les heures de départ mais aussi d'interrompre la journée de travail.

- après l'accouchement

Après l'accouchement, les facilités de service accordées permettent aux mères, jusqu'à la fin du 3^{eme} mois qui suit la date de l'accouchement et sans justification médicale de bénéficier des facilités de service accordées à la femme enceinte à partir du 6^{eme} mois de grossesse

- en cas d'allaitement

Les facilités de service accordées aux femmes enceintes à partir du 6^{eme} mois de grossesse sont accordées aux femmes qui allaitent leur enfant, à partir du 4^{eme} mois après l'accouchement et jusqu'à expiration du 12^{eme} mois sur justification médicale.

En outre, exceptionnellement, les facilités sont accordées au-delà des 12 mois qui suivent l'accouchement, aux mères présentant un état pathologique lié aux couches et dûment constaté par le médecin lorsque cet état leur permet néanmoins d'assurer leurs fonctions, sous réserve de certains aménagements.

- Autorisations Spéciales d'Absence en période de grossesse

- ASA pour examens médicaux prénatals obligatoires

Des Autorisations Spéciales d'Absence rémunérées sont accordées, aux salariées en état de grossesse qui sont tenues de passer obligatoirement 7 examens prénatals selon une périodicité mensuelle.

- ASA pour séances préparatoires à l'accouchement

Le temps nécessaire aux séances est imparti sur présentation d'une pièce justificative si ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Afin de concilier les nécessités de service et les obligations légales, il peut être demandé à l'intéressée de cumuler au cours d'une même demi-journée la visite pour l'examen prénatal et la participation à la séance de préparation à l'accouchement.

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

Cette autorisation d'absence est également attribuée au conjoint de la mère pour se rendre à trois examens médicaux prénatals ou à trois examens médicaux dans le cadre d'une procréation médicalement assistée (PMA).

Annexe 7 - Congés et Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) liées à la parentalité

événement	lien de parenté	périodicité	nombre de jours maximum ouvrés de congés attribués	remarques	justificatif (original ou photocopie)
naissance	Enfant	Événement	3	Soit le jour de la naissance, soit le 1er jour ouvré qui suit, soit à la fin des congés payés ou ASA pour évènement familial (depuis le 01/07/2021)	bulletin de naissance
Adoption ou démarches en vue d'une adoption	Enfant	événement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de l'arrivée au foyer	extrait de jugement, convocation
garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	enfant jusqu'à 16 ans sans limite d'âge pour enfant handicapé dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 50%	année civile	6 + 1 par enfant en sus du 1 ^{er}	la garde imprévisible ne nécessitant pas toujours la prise d'une journée entière, ces ASA sont fractionnables en ½ journée ou en heure Doublement des droits : pour le parent ayant la garde de l'enfant, dans le cas d'une situation monoparentale ; - avec un courrier certifiant l'absence de droit ou le renoncement des droits d'un des deux parents, - dans le cas d'une garde alternée.	certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant (ex : certificat du Directeur d'Ecole précisant que l'accueil de l'enfant ne peut être assuré alors qu'il était prévu).

				Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent à Orange SA.	
hospitalisation d'un parent proche	enfant conjoint(*) parents	événement	temps nécessaire, lors de l'entrée à l'hôpital, et, la sortie (plus de contrainte de nuitée compte tenu des interventions en ambulatoire).	quel que soit l'âge de l'enfant pour les actes chirurgicaux (avec intervention) et les transferts aux services des urgences sans nuitée.	bulletin d'hospitalisation
soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	enfant conjoint(*) ascendant à charge	année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours 6 6	quel que soit l'âge de l'enfant et dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 50% dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80% dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80%	- soit une attestation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), une carte d'invalidité, un certificat médical, attestant du handicap et de la nécessité de présence, une lettre de sécurité sociale - une lettre de convocation de l'organisme auprès duquel l'acte est effectué pendant les heures de service - ou une attestation sur l'honneur, rédigée par le salarié
représentant parents d'élèves	enfant	événement	temps nécessaire		convocation
ASA Rentrée scolaire	enfant moins de 16 ans sauf situation de handicap	Jour de la rentrée	$\frac{1}{2}$ journée par famille, 4 heures maximum	Fractionnable	Justificatif de rentrée scolaire

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

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

Annexe 8 - Modalités du dispositif Dons de jours

I – Les conditions liées aux salariés donateurs et aux dons

Les salariés donateurs

Ce dispositif de dons de jours de congés ou de repos et d'absence sur dons de jours s'applique à l'ensemble d'Orange aux bornes de leur entreprise (Orange SA ou TOTEM France).

Il concerne tous les salariés de l'UES, fonctionnaires et salariés de droit privé, en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminé, quel que soit leur niveau d'emploi ou leur ancienneté.

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

Afin de garantir son anonymat, aucune validation managériale n'est demandée pour faire le don.

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

Quand le don est nominatif, le salarié donneur précise le nom du salarié bénéficiaire. Le don de jours de congés au profit d'un salarié n'est pas porté au crédit du solde de congés payés ou de jours de temps libre²⁷ du salarié bénéficiaire mais est utilisé en priorité lors d'une demande d'absence sur don de jours du salarié car il figure dans un compteur individuel. Il n'y a aucune communication ou informations relatives aux dons nominatifs afin de préserver l'anonymat du donneur et la gratuité qui visent à protéger le bénéficiaire et le donneur.

Les jours de congés ou de repos pouvant être donnés

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

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

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

Les jours de CA, de JTL ou les repos compensateurs donnés sont considérés comme consommés par le salarié à la date du don. Un don ne peut pas faire l'objet d'une annulation.

Les destinataires des dons de jours de congés ou de repos

Le salarié d'Orange SA peut faire un don à un bénéficiaire salarié d'Orange SA identifié ou au fonds commun de solidarité géré par la Direction Coordination et Mutualisation RHF.

Le salarié de TOTEM France peut faire un don à un bénéficiaire salarié de TOTEM France identifié ou au fonds commun de solidarité géré par la Direction RH de TOTEM France.

Le salarié bénéficiaire et le salarié donneur doivent obligatoirement être salariés de la même entreprise au sein d'Orange.

Le versement des dons de jours nominatifs au fonds de solidarité

²⁷ TOTEM France : Journée de Repos Supplémentaire (JRS)

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

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

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

II – Les conditions liées aux salariés bénéficiaires et aux absences

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

Les conditions pour bénéficier des absences sur dons de jours

Les situations ouvrant droit à une absence sur dons de jours

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

- la personne aidée doit être atteinte d'une maladie grave, d'une perte d'autonomie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et également des soins contraignants d'un proche
- au décès d'un enfant de moins de 25 ans ou de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

Le salarié, dès lors qu'il peut en bénéficier, doit avoir utilisé les autorisations d'absence pour soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé accordées par Orange SA ou par TOTEM France (cf. Annexe 6 Congés et Autorisations Spéciales d'Absence liées à la parentalité).

Pour préserver le droit au repos le salarié n'a pas l'obligation de prendre l'intégralité de ses CA et/ou JTL et/ou repos compensateurs avant de bénéficier d'une absence sur dons de jours.

Par exception, si l'absence sur don de jours a pour effet de ne pas permettre la prise de ces CA et/ou JTL avant une période d'écrêtage ou de remise à 0 des soldes (les règles relatives aux Congés et JTL sont décrites sur l'intranet salariés), les jours de congés et/ou de JTL qui seraient écrêtés ou remis à 0 seront pris avant le début de l'absence sur dons de jours.

Le CET ne pourra pas être alimenté par les CA et JTL de manière concomitante avec une demande d'absence sur don de jour.

Pour rappel, d'autres dispositifs légaux ou spécifiques à Orange SA ou TOTEM France existent indépendamment du dispositif don de jours.

Les conditions relatives aux liens avec la personne aidée

Le proche aidant doit venir en aide de manière bénévole à l'une des personnes aidées définie ci-dessous :

- Le conjoint/conjointe*
- Un ascendant direct ou celui du conjoint/conjointe
- Un descendant direct ou celui du conjoint/conjointe ou un enfant à charge
- Un collatéral jusqu'au 4ème degré (grands parents, oncles, tantes...) ou celui du conjoint/conjointe*

- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

*marié, pacsé, concubin

Absence sur dons de jours pour accompagner un proche

Le nombre de jours pouvant être sollicité pour l'aide d'un proche est limité à une durée 90 jours par an et par proche aidé. Ce congé est fractionnable.

Particularités pour les enfants âgé de moins de 25 ans : sur avis de la « cellule de don de jours » le congé peut être prolongé jusqu'à 200 jours sur une année civile.

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

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

L'absence est d'une durée de 90 jours. Ce congé est fractionnable

L'absence est prise dans les 12 mois suivant la date du décès.

III - Modalités des démarches

Le dépôt d'une demande d'absence

La demande d'absence sur dons de jours devra respecter dans la mesure du possible un délai de prévenance de deux semaines et en tout état de cause, au plus tard, la veille de la date de début de l'absence demandée.

La demande d'absence sur dons de jours doit être accompagnée :

- d'un certificat médical précisant la particulière gravité de la maladie, de la perte d'autonomie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ainsi que les dates (de date à date ou période) auxquelles le salarié doit être présent auprès de son proche.

Pour tenir compte des situations vécues par les salariés bénéficiaires d'une absence sur dons de jours, Orange accepte que le certificat médical soit fourni dès lors que le salarié a déposé une demande ou au plus tard au début de l'absence demandée.

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

Autres dispositifs d'absence et absence sur dons de jours

Le salarié, dès lors qu'il peut en bénéficier, doit avoir utilisé les autorisations d'absence pour soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé accordées par Orange.

Pour préserver le droit au repos le salarié n'a pas l'obligation de prendre l'intégralité de ses CA et/ou JTL et/ou repos compensateurs avant de bénéficier d'une absence sur dons de jours.

Par exception, si l'absence sur don de jours a pour effet de ne pas permettre la prise de ces CA et/ou JTL avant une période d'écrêtage ou de remise à 0 des soldes (31 mars – JTL des CEA²⁸ de l'année précédente –

²⁸ TOTEM France : Salariés bénéficiant d'une organisation du travail en forfait jours.

, 31 mai – remise à 0 des CA de l'année précédente –, 31 décembre – écrêtage des soldes de CA de l'année en cours et remise à 0 des soldes de JTL des non CEA), les jours de congés et/ou de JTL qui seraient écrêtés ou remis à 0 seront pris avant le début de l'absence sur dons de jours.

Pour rappel, d'autres dispositifs légaux ou spécifiques à Orange existent indépendamment du dispositif don de jours.

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

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

L'effet sur la situation individuelle du bénéficiaire d'une absence sur dons de jours

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

La période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté du salarié, des droits à congés, participation, intéressement. Il conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de sa période d'absence.

La fin de l'absence

L'absence sur dons de jours prend fin à la date mentionnée dans la réponse faite au salarié par le service de la Direction Coordination et Mutualisation RHF pour le salarié Orange SA ou par la Direction des Humaines de TOTEM France pour le salarié TOTEM France.

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

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

Les dispositions relatives à la cellule « absence sur don de jours » ne s'appliquent pas à TOTEM France.

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

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

Composition et fonctionnement de la cellule « Absence sur dons de jours »

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

La cellule réunit au moins 3 assistants sociaux du travail et celui qui a en charge l'unité dont relève le demandeur.

Les membres de la cellule définissent son organisation matérielle (nombre de réunions, modalités de convocation, fréquence de réunion, etc...).

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

La cellule est saisie par la Direction Coordination et Mutualisation RHF dans les cas suivants :

- salariés amenés à accompagner un enfant de moins de 25 ans pour une demande d'autorisation d'absence sur don de jours supérieure à 90 jours par année civile.

- toute autre situation pour laquelle, la Direction Coordination et Mutualisation RHF évalue la nécessité d'une intervention d'un assistant social du travail (par exemple situation sensible ne répondant pas totalement aux critères de l'absence sur dons de jours).

Instruction de la demande

La cellule « Absence sur dons de jours » intervient sur demande de la Direction Coordination et Mutualisation RHF.

Le demandeur ainsi que le DRH de l'entité sont informés de la transmission de la demande.

L'assistant social du travail de l'entité du salarié demandeur établit un rapport social.

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

La Direction Coordination et Mutualisation RHF mettra en œuvre l'avis émis par la cellule « Absence sur dons de jours ».

Annexe 9 - Indicateurs de suivi

Le tableau ci-dessous liste les indicateurs de suivi du présent accord.

Il comporte des indicateurs conventionnels (CNV) issus de la négociation et présentés en commission de suivi nationale et ou en commission de suivi locale avec les représentants des Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord.

Sont aussi listés pour mémoire dans ce tableau les indicateurs légaux (L) partagés avec les élus du CSEC et des CSEE.

Rubrique	N°	Intitulé	National	ED*	Légal ou conventionnel
Effectifs	1	répartition par bande CCNT et catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail - CDI et CDD	x	x	L
	2	répartition des effectifs en nombre par domaine métiers et par bande CCNT - CDI et CDD	x	x	CNV
	3	répartition des effectifs par bande CCNT et catégorie professionnelle - effectif CDI actif et inactif + effectif CDD actifs et inactifs	x	x	CNV
	4	féminisation du Comex Groupe, réseaux de management : Leaders et managers - en nombre et taux	x		CNV
	5	féminisation des CODIRS Directions Orange et Divisions et Fonctions Groupe - en nombre et taux	x	x	CNV
	6	taux de féminisation des apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires	x	x	CNV
	7	féminisation des alternants avec répartition par niveau de diplôme préparé et par domaine métiers - nombre et taux (apprentis et contrats pros)	x	x	CNV
	8	âge moyen par catégorie Professionnelle et par niveau	x	x	L
	9	ancienneté moyenne dans l'entreprise et dans la catégorie professionnelle,par catégorie professionnelle et par niveau	x	x	L
Embauches et départs	10	répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail	x	x	L
	11	nombre et taux de féminisation des recrutements externes en CDI, CDD par bande CCNT et par domaine métiers	x	x	CNV
	12	nombre et taux de féminisation des recrutements externes en CDI et en alternance dans les métiers techniques et du numérique	x	x	CNV
	13	taux de féminisation des recrutements en CDI issus des alternants et stagiaires	x	x	CNV
	13 bis	taux de féminisation des recrutements de CDI issus de CDD	x	x	CNV
	14	répartition des départs par bande CCNT et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement	x	x	L
Promotions	15	nombre de promotions par bande CCNT	x	x	L

	16	nombre et taux de promotion par bande CCNT et par domaine métiers et taux de féminisation par bande source	x	x	CNV
	17	nombre de promotions inter-bande par bande CCNT : (ACO + AFO)	x	x	CNV
	18	détail promotions par niveau (AFO)	x	x	CNV
	19	nombre et taux de promotion des salariés à temps partiel par établissement principal	x	x	CNV
	20	durée moyenne pour obtenir une promotion depuis 1998 (restitué ACO+AFO promo inter-bandes et détail intra + inter-bandes pour les AFO)	x	x	CNV
	21	nombre de personnes n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans par bande CCNT	x	x	CNV
Formation	22	nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an	x	x	L
	23	répartition par type d'actions : compétences métier, compétences management, compétences pour tous	x	x	L
	24	nombre de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans - par domaine métiers et par bande CCNT	x	x	CNV
	25	féminisation des parcours de professionnalisation par domaine métiers et par bande CCNT - nombre et taux	x		CNV
	25bis	taux de féminisation des salariés entrant dans un Pacours Orange Perspective	x		CNV
Rémunération	26	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT ACO + AFO	x	x	L
	27	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT ACO	x	x	CNV
	28	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par catégorie professionnelle et bande CCNT AFO	x	x	CNV
	29	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par bande CCNT et tranche d'âge ACO + AFO	x	x	L
	30	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par bande CCNT et tranche d'âge ACO	x	x	CNV
	31	Rémunération moyenne et médiane mensuelle par bande CCNT et tranche d'âge AFO	x	x	CNV
	32	nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ACO+AFO	x	x	L
	33	nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ACO	x	x	CNV
	34	nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations AFO	x	x	CNV
	35	salaire global de base moyen annuel par âge moyen et par bande CCNT et genre - CDI Unité opérationnelle >=300 CDI**		x	CNV
	36	salaire global de base médian annuel par âge médian et par bande CCNT et genre – CDI unité opérationnelle >=300 CDI**		x	CNV
	37	nombre et taux de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale	x	x	CNV
	38	pourcentage moyen des mesures de correction salariale	x	x	CNV

	39	pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale	x	x	CNV
	40	salaire global de base annuel par bande CCNT par genre, par âge (1er décile, moyenne, médiane, 9ème décile)	x	x	CNV
	40bis	analyse croisée du SGB moyen par couple famille métier/bande CCNT	x		CNV
	41	complément salarial des fonctionnaires B, C, D : montant moyen	x	x	CNV
	42	part variable managériale annuelle versée l'année N-1 : montant moyen et pourcentage du SGB - Dbis, E, F et G	x	x	CNV
	43	primes exceptionnelles des salariés B, C, D : nombre de bénéficiaires et montant moyen	x	x	CNV
	44	salariés à l'embauche : point haut, point bas et point médian par genre et par bande	x	x	CNV
Organisation du travail	45	répartition des effectifs selon la durée du travail: temps complet, temps partiel	x	x	L
	46	nombre de salariés en télétravail	x		CNV
	48	nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein	x	x	L
	49	nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi	x	x	L
	50	existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle - qualitatif la vie familiale et de la vie professionnelle - qualitatif	x	x	L
	51	répartition selon l'organisation du travail: travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le weekend	x	x	L
	52	répartition par bande CCNT selon le nombre et type de congés : congé parental, congé parental à temps partiel, congé sabbatique	x	x	CNV
Congés	53	répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et Type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois, congés parental, congé sabbatique	x	x	L
	54	nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de congés théorique	x	x	L
	55	existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption	x		L
	56	participation de l'entreprise et du Comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance	x		L
	57	évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille	x		L
	58	exposition à des risques professionnels	x		L
Santé au travail	59	pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches	x		L

	60	nombre de personnes absentes et nombre de jours moyen d'absence pour Congé Ordinaire de Maladie (COM)	x		CNV
	60 bis	Nombre de journées d'absence pour accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle	x		L
	61	nombre de personnes absentes et nombre de jours moyen d'absence pour Congé Longue Maladie (CLM), Congé Longue Durée (CLD) et Affections Longue Durée (ALD)	x		CNV
	62	nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail	x		L
	62 bis	Répartition des accidents par élément matériel selon les modalités définies au 3.2 de l'article R 2323-17	x		L
	63	nombre d'accidents du trajet ayant entraîné un arrêt de travail	x		L
	64	nombre de salariés dont le dossier a fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle, par type de reconnaissance	x		CNV
IRP	65	nombre de candidats et élus, par genre pour les CSE		x	CNV

*ED : Etablissement distinct

** : Sous réserve de disponibilité des données.