

# Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de France Télécom S.A.

Entre les soussignés :

Accord conclu entre France Télécom S.A., dont le siège social est situé 6 place d'Alleray, 75505 Paris cedex 15, représenté par Brigitte DUMONT en sa qualité de DRH Groupe Adjointe,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

- pour la CFDT, M. ou Mme. DUPUY BOREL ..... dûment mandaté-e

- pour la CFE-CGC, M. ou Mme..... dûment mandaté-e

- pour la CFTC, M. ou Mme..... dûment mandaté-e

- pour la CGT, M. ou Mme..... dûment mandaté-e

- pour FO, ~~M.~~ ou Mme... Béatrice Cling ..... dûment mandaté-e

- pour la SUD, ~~M.~~ ou Mme... Marie CUSSEONNEAU ..... dûment mandaté-e

d'autre part,

# Sommaire

préambule	4
champ d'application de l'accord	5
Chapitre 1 – acteurs de l'égalité professionnelle	6
1.1 – diagnostic	6
1.2 – Comité Stratégique Égalité Professionnelle	6
1.3 – une équipe nationale dédiée à l'égalité professionnelle	6
1.4 – Correspondant-e-s Égalité Professionnelle	7
1.5 – Référent-e par établissement secondaire	7
1.6 – les organisations syndicales	8
Chapitre 2 – emploi et recrutement	9
2.1 – diagnostic	9
2.2 – offres d'emploi internes et externes	10
2.3 – égalité de traitement entre les candidat-e-s	10
2.3.1 recrutements externes	11
2.3.2 recrutements internes	11
2.4 – évolution de l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements externes	11
2.5 – actions vers le système scolaire pour améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les filières de recrutement externe	12
2.6 – évolution de l'équilibre femmes-hommes dans la structure de l'emploi	13
2.7 – indicateurs de suivi	14
Chapitre 3 – politique de rémunération et égalité salariale	15
3.1 – diagnostic	15
3.2 – égalité salariale	15
3.3 – prévention et correction des écarts salariaux et actions locales	16
3.4 – limitation de l'impact potentiel des choix des salarié-e-s sur leur retraite future	17
3.4.1 information des salarié-e-s	17
3.4.2 parentalité et retraite	17
3.5 – évolution de la rémunération et parentalité	18
3.5.1 congés de maternité, de paternité ou d'adoption	18
3.5.2 congé parental d'éducation, congé de soutien ou de solidarité familial-e	20
3.6 – indicateurs de suivi	20
Chapitre 4 – égalité dans l'évolution professionnelle	21
4.1 – diagnostic	21
4.2 – promotions	21
4.3 – égalité des chances dans l'évolution professionnelle	22
4.4 – indicateurs de suivi	23

Chapitre 5 – accès à la formation professionnelle	24
5.1 – diagnostic	24
5.2 – équilibre femmes-hommes dans les parcours de professionnalisation	24
5.3 – formations et équilibre vie privée - vie professionnelle	26
5.3.1 formation et congé maternité, adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial et de présence parentale	26
5.3.2 formation et temps partiel	26
5.3.3 formation et frais de garde	26
5.3.4 parcours de professionnalisation et conciliation des temps de vie	26
5.4 – indicateurs de suivi	27
Chapitre 6 – organisation du travail et santé	28
Chapitre 7 – équilibre vie privée-vie professionnelle	29
7.1 – diagnostic	29
7.2 – aménagement du temps de travail	29
7.3 – préparation et accompagnement congés maternité - adoption –parental d'éducation – soutien familial	30
7.4 – dispositions spécifiques aux femmes enceintes, après l'accouchement et pour allaitement	30
7.5 – autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité	31
7.6 – indicateurs de suivi	31
Chapitre 8 – mixité des Instances Représentatives du Personnel	32
8.1 – diagnostic	32
8.2 – mixité des listes de candidatures et dans le dialogue social	32
8.3 – engagements de l'entreprise vis-à-vis des Instances Représentatives du Personnel	32
8.4 – indicateurs de suivi	33
Chapitre 9 – communication et sensibilisation	34
9.1 – diagnostic	34
9.2 – communication sur les dispositions de l'accord	34
9.3 – contribution à l'évolution des représentations	35
9.4 – prévention des discriminations	36
Chapitre 10 – organisation du dialogue social, modalités de déploiement et de suivi de l'accord	37
10.1 – diagnostic	37
10.2 – commissions de mise en œuvre et de suivi	37
10.2.1 commission nationale de mise en œuvre et de suivi	37
10.2.2 commissions locales de mise en œuvre et de suivi	37
10.2.3 – plans d'actions locaux	38
10.3 – calendrier annuel	39
Chapitre 11 – clauses légales	40
11.1 – durée du présent accord et formalités de dépôt	40
11.2 – modalités de révision	40
annexe 1 : description de fonction - Correspondant-e Égalité Professionnelle	42
annexe 2 : structure de l'emploi à fin 2010	43
annexe 3 : facilités de service et autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées aux femmes enceintes, après l'accouchement et en cas d'allaitement	44
annexe 4 : congés et Autorisations Spéciales d'Absence liées à la parentalité	45
annexe 5 : indicateurs de l'Égalité Professionnelle	46

## préambule

En tant qu'entreprise socialement responsable, attachée à garantir une égalité des chances, France Télécom et les organisations syndicales signataires du présent accord considèrent que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation.

Fin 2010, le taux de féminisation de l'entreprise s'élève à 36%. Les parties partagent le constat d'un déséquilibre femmes-hommes dans certains domaines métiers (Informatique, Réseaux et Innovation-Prospective) et d'une insuffisante proportion de femmes dans les niveaux de classification les plus élevés et dans les postes à forte responsabilité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre réglementaire et conventionnel, en particulier des lois successives en faveur de l'égalité professionnelle et de l'accord de branche du 23 septembre 2005.

Fort des avancées permises par les deux accords FTSA précédents, le présent accord entend consolider et poursuivre les engagements de FTSA en matière d'égalité professionnelle et accroître les efforts là où cela s'avère nécessaire. Dans ce cadre, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes, en particulier pour progresser au niveau local afin :

- de renforcer l'organisation et les acteurs,
- d'améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements,
- de garantir l'égalité salariale et de limiter l'impact de l'exercice de la parentalité sur la retraite,
- de renforcer l'égalité dans l'évolution professionnelle,
- d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle,
- d'évaluer les facteurs de risque au travail, spécifiques aux femmes,
- d'offrir un équilibre vie privée - vie professionnelle satisfaisant avec notamment des mesures dans le domaine de la parentalité,
- de communiquer, de sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans cette optique, chaque établissement principal construit un plan d'actions local en concertation avec les organisations syndicales représentatives de son périmètre pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord, en tenant compte des spécificités métiers ou socio-démographiques locales.

Les parties considèrent que, du fait de sa visibilité, de ses champs d'intervention dans la communication, France Télécom S.A. se doit de participer activement aux évolutions sociétales qui visent à permettre aux femmes de parvenir à une véritable situation d'égalité avec les hommes, ceci en toutes circonstances.

## champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de France Télécom S.A., quel que soit leur statut (personnels fonctionnaires, salarié-e-s contractuel-le-s et agents contractuels de droit public).

Il s'applique également aux salarié-e-s titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat en alternance au sein de France Télécom S.A. à la date d'entrée en vigueur dudit accord et à ceux qui concluront de tels contrats avec France Télécom S.A. à compter de cette date et pendant toute la durée du présent accord, sauf pour les dispositions du présent accord qui ne sont pas compatibles avec la nature de leur contrat.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salarié-e-s des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

# Chapitre 1 – acteurs de l'égalité professionnelle

## 1.1 – diagnostic

Des écarts sont constatés entre les engagements et les réalisations du précédent accord. L'appropriation de certaines dispositions du précédent accord apparaît comme perfectible malgré l'organisation mise en place pour déployer les engagements pris et communiquer sur l'égalité professionnelle dans toutes les entités de France Télécom S.A..

C'est pourquoi, les parties conviennent de formaliser, préciser et renforcer le rôle des acteurs et instances clés en charge de promouvoir l'égalité professionnelle, à tous les niveaux de l'entreprise.

## 1.2 – Comité Stratégique Égalité Professionnelle

La Direction s'est dotée d'un Comité Stratégique Égalité Professionnelle, constitué de membres du COMEX et de personnalités représentatives de la diversité des activités du Groupe. En lien avec les dispositions des accords collectifs en vigueur, ce Comité définit les grandes orientations de la politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle, fixe les conditions de son déploiement. Il pilote et mesure les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle.

Résolument mixte, international et représentatif de la diversité des activités du Groupe, il constitue un engagement de la prise en compte au plus haut niveau de l'organisation des enjeux et initiatives concernant l'égalité professionnelle.

Il se réunit une fois par trimestre.

Pour France Télécom S.A., les grandes orientations de la politique du Groupe sont présentées annuellement aux élu-e-s du CCUES.

## 1.3 – une équipe nationale dédiée à l'égalité professionnelle

Au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe, deux postes de directeurs/trices sont dédiés exclusivement à l'égalité professionnelle :

- un-une directeur/directrice partenariats et réseaux égalité professionnelle qui représente le Groupe dans les instances officielles et réseaux externes œuvrant pour l'égalité professionnelle. Il / elle réalise une analyse comparative et une veille au niveau national et international pour identifier des bonnes pratiques à déployer chez France Télécom-Orange. Ces travaux sont présentés en commission nationale de suivi.
- un-une directeur/directrice de la stratégie égalité professionnelle qui propose la stratégie du Groupe en matière d'égalité professionnelle, anime le Comité Stratégique Égalité Professionnelle et s'assure de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les fonctionnements RH, à toutes les étapes du parcours

salarié-e. Il/elle s'assure du déploiement de l'accord Égalité Professionnelle avec l'ensemble des acteurs concernés, dès la signature du présent accord. Il/elle anime le réseau des Correspondant-e-s Égalité Professionnelle. Il/elle assure un soutien aux plans d'actions des établissements principaux. A ce titre, Il/elle peut être saisi-e par les commissions locales de suivi, si la mise en œuvre des plans d'actions locaux est estimée insuffisante.

#### **1.4 – Correspondant-e-s Égalité Professionnelle**

Chaque établissement principal dispose d'un-une Correspondant-e Égalité Professionnelle. L'égalité professionnelle est sa mission principale.

Pour exercer cette mission, il/elle doit suivre le module de formation relatif à l'égalité professionnelle qui sera conçu dès la signature du présent accord. La description de mission type d'un/une Correspondant-e Égalité Professionnelle figure en annexe 1.

Le/la Correspondant-e Égalité Professionnelle est force de propositions en matière d'égalité professionnelle sur les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion et de la rémunération auprès des instances décisionnelles de son périmètre. Il/elle s'assure que les analyses nécessaires au diagnostic de la situation locale sont menées, il/elle pilote la mise en œuvre du plan d'actions construit localement en concertation avec les organisations syndicales représentatives sur le périmètre. Il/elle dispose des moyens nécessaires à la mise en œuvre de ce plan d'actions en fonction du diagnostic établi localement. Il/elle assure un suivi de la mise en œuvre de ce plan d'actions et alerte sa direction et le-la directeur/directrice de la stratégie égalité professionnelle en cas d'éventuels écarts par rapport aux cibles/actions fixées localement.

Il/elle contribue également à la réalisation et à l'analyse des Rapports de Situation Comparée, et peut être sollicité-e par la Commission Égalité Professionnelle du Comité d'Établissement pour contribuer à ses travaux. Il/elle déploie également les actions de portée nationale. Il/elle est un acteur/actrice essentiel-le de l'égalité professionnelle dans son périmètre ; à ce titre, il/elle crée, initie et met en place sur son périmètre les actions de communication et de sensibilisation organisées localement et anime le réseau des Référent-e-s de son périmètre. Il/elle s'assure auprès de son réseau de Référent-e-s de la bonne mise en œuvre du plan d'actions décidé localement.

La liste des Correspondants Égalité Professionnelle est disponible sur intranet, anoo - rubrique Égalité Professionnelle.

#### **1.5 – Référent-e par établissement secondaire**

Chaque établissement secondaire dispose d'un/une Référent-e Égalité Professionnelle. Il s'agit en effet pour le-la Correspondant-e Égalité Professionnelle de l'établissement principal, d'avoir un relais local sur chaque établissement secondaire de son périmètre.

Pour exercer cette mission, il/elle doit suivre le module de formation relatif à l'égalité professionnelle qui sera conçu dès la signature du présent accord.

Il/elle apporte son soutien au/à la Correspondant-e Égalité Professionnelle.

Par sa connaissance de l'organisation locale, le-la Référent-e Égalité Professionnelle est en mesure de diffuser et de collecter toutes les informations de son périmètre pour enrichir de manière constructive l'activité du-de la Correspondant-e Égalité Professionnelle.

Le-la Correspondant-e Égalité Professionnelle de l'établissement principal s'assure en concertation avec le management que le-la Référent-e dispose du temps nécessaire pour accomplir sa mission. Le management des établissements secondaires sera sensibilisé à l'importance de cette mission.

## **1.6 – les organisations syndicales**

Les organisations syndicales constituent également des acteurs à part entière de l'égalité professionnelle par leurs analyses, leurs propositions et leurs interventions :

- elles contribuent à la promotion de l'égalité professionnelle et à l'évolution des mentalités en ce qui concerne les stéréotypes de genre,
- elles veillent notamment à ce que le taux de féminisation de leurs candidat-e-s à des mandats électifs soit au moins égal au taux de féminisation de l'établissement principal concerné,
- elles peuvent interpeller la Direction de l'Entreprise sur les éventuelles situations de discrimination dont elles auraient connaissance. La direction s'engage à les instruire et à les résoudre lorsqu'elles sont avérées.

De plus, chaque Comité d'Établissement (CE) et le Comité Central de l'UES France Télécom-Orange (CCUES) disposent d'une Commission Égalité Professionnelle.

## Chapitre 2 – emploi et recrutement

### 2.1 – diagnostic

Les parties conviennent qu'il n'y a pas des métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations dans certains d'entre eux.

A fin 2010, le taux de féminisation des effectifs s'élève à 36%.

La structure hiérarchique de l'emploi révèle un déséquilibre femmes-hommes à partir de la bande D en défaveur des femmes. Le taux de femmes parmi les cadres atteint 30% depuis 2009.

La structure de l'emploi par niveau de classification et par domaine métiers est détaillée en annexe 2.

France Télécom S.A. a structuré son processus de recrutement externe afin de garantir des recrutements fondés sur les seules compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, permettant d'assurer une égalité de traitement de toutes les candidat-e-s.

Après avoir dépassé les 40%, le taux de féminisation des recrutements externes a reculé et atteint 31% en 2010.

Ce recul est en partie dû à une évolution sensible des recrutements : la proportion des recrutements dans les domaines métiers Informatique et, surtout, Réseaux a crû fortement. Dans ces deux domaines, le taux de féminisation des recrutements est traditionnellement faible, reflétant les taux de sortie des filières scientifiques et technologiques.

En effet, si le taux de féminisation des élèves en écoles d'ingénieurs s'établit à 26% (2010), toutes filières de spécialisation confondues<sup>1</sup>, le taux de féminisation des diplômés des écoles d'ingénieurs de moins de 30 ans dans les spécialités STIC (électronique, télécommunications, informatique, génie logiciel, mathématiques appliquées) n'est que de 11,6%<sup>2</sup>.

Par ailleurs, une légère décroissance (3 points) du taux de féminisation des recrutements dans le domaine métiers Client est constatée en 2010.

C'est pourquoi, les parties conviennent :

- de renforcer les efforts pour améliorer l'équilibre femmes-hommes des recrutements externes en fixant des objectifs de féminisation,
- d'accentuer les dispositifs permettant, à tous les stades des processus de recrutement interne et externe, de s'assurer d'une égalité de traitement entre les candidat-e-s,
- de poursuivre les efforts pour faire évoluer la structure de l'emploi vers l'équilibre femmes-hommes, à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise et dans tous les domaines métiers.

<sup>1</sup> source : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche - 2010

<sup>2</sup> source : Étude Mutationnelles 2010 – Global Contact

## **2.2 – offres d'emploi internes et externes**

### **- neutralité des offres d'emploi**

France Télécom S.A. réaffirme sa volonté d'éradiquer les stéréotypes de genre dans les offres d'emploi internes et externes.

L'entreprise proscrit les intitulés ou descriptifs de postes ou de métiers qui contiendraient des appellations ou stéréotypes discriminatoires ou de nature à dissuader l'un ou l'autre genre de postuler.

D'une manière générale, l'entreprise utilise les intitulés et les formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et qui ne mettent en avant que les compétences nécessaires à l'exercice du poste proposé.

A ce titre, la mention du régime de travail « temps plein » qui figure systématiquement dans les offres d'emploi internes est supprimée.

Dans cette optique, le kit de communication réalisé à l'intention des Responsables Ressources Humaines et des responsables et encadrant-e-s (cf. article 9.2) comprend un chapitre consacré aux principes de l'égalité professionnelle lors des recrutements. Ce chapitre précise une méthodologie de rédaction des offres avec des règles à respecter comme par exemple la féminisation des intitulés des postes et l'utilisation de formulations ne mettant en avant que les compétences nécessaires à l'exercice du poste proposé.

Un contrôle par sondage est réalisé chaque semestre par les Correspondant-e-s Égalité Professionnelle pour s'assurer de la bonne mise en pratique de ces principes.

### **- attractivité externe de l'entreprise**

Afin d'attirer des femmes au sein de ses équipes, France Telecom S.A. s'engage à ce que les dispositifs de recrutement prennent en compte les compétences et la motivation, en excluant toute référence à une implication professionnelle évaluée selon la « disponibilité » présumée du/de la candidat-e .

De même, les dispositions relatives aux parcours professionnels, à l'organisation du travail et au télétravail définies dans les différents accords du Groupe sont valorisées dans cette optique.

## **2.3 – égalité de traitement entre les candidat-e-s**

Afin d'assurer l'égalité de traitement entre les candidat-e-s, France Télécom S.A. s'engage à faire auditer dès le second trimestre 2011 ses processus de recrutements interne et externe. L'entreprise rendra compte des conclusions de cet audit dès la première commission nationale de suivi du présent accord qui suivra la réception de ces conclusions. Un état d'avancement de la mise en œuvre des actions correctives préconisées par cet audit sera présenté au cours des commissions nationales de suivi ultérieures.

L'entreprise s'engage dans le cadre du programme Orange Campus à proposer aux responsables et encadrant-e-s des modules de formations permettant :

- de prendre conscience des biais décisionnels et en particulier des stéréotypes de genre et de leur impact sur les décisions,
- de comprendre les enjeux d'un recrutement, de connaître les obligations légales et réglementaires, d'acquérir un savoir-faire en situation de recrutement.

Par ailleurs, afin de rattraper les écarts constatés, l'entreprise propose qu'à compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, France Télécom recrute en priorité la candidate, tant en interne qu'en externe.<sup>3</sup>

### **2.3.1 recrutements externes**

Lors des recrutements externes, les listes de candidat-e-s sélectionné-e-s (short-list) comprennent a minima 4 personnes afin de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Les listes sont paritaires lorsque le nombre de candidat-e-s à compétences égales le permet.

Dans les cas où cela n'est pas réalisable faute de candidatures ou de compétences adaptées, la liste est assortie d'une analyse formalisée.

Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires, des bénéficiaires de contrats en alternance et des salarié-e-s en Contrat à Durée Déterminée.

### **2.3.2 recrutements internes**

Lors des recrutements internes, les listes de candidat-e-s sélectionné-e-s (short-list) comprennent a minima 4 personnes afin de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Les listes sont paritaires lorsque le nombre de candidat-e-s à compétences égales le permet.

Dans les cas où cela n'est pas réalisable faute de candidatures ou de compétences adaptées, la liste est assortie d'une analyse formalisée.

Par ailleurs, le nombre de femmes et d'hommes composant les jurys de sélection internes sera identique.

## **2.4 – évolution de l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements externes**

Dans les domaines métiers Technique Informatique, Technique Réseaux et Innovation Prospective, l'entreprise s'engage à ce que la part respective des femmes et des hommes recrutés en externe, à qualifications et compétences équivalentes, atteigne une répartition femmes/hommes au moins égale à celle des taux de sortie des filières de formation dans

<sup>3</sup> France Télécom S.A. applique ainsi "la clause d'ouverture" proposée par la Halde, aux termes de laquelle, la mesure d'action positive mise en place au bénéfice des femmes 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.

lesquelles l'entreprise recrute et tende vers le taux de féminisation global de l'entreprise (36% fin 2010).

Les taux de féminisation des filières de formation dans lesquelles elle recrute (universités, BTS, etc...) seront communiqués lors de la première commission nationale de suivi qui se tiendra suite à la signature du présent accord.

Par ailleurs, afin de mesurer régulièrement l'évolution du taux de féminisation des recrutements dans ces domaines, les taux de référence, de l'année précédente - issus d'enquêtes nationales externes à l'entreprise - sont communiqués chaque année dans le cadre de la commission nationale de suivi et aux Correspondant-e-s Égalité Professionnelle.

Dans le domaine métiers Client, l'entreprise s'engage à atteindre un taux de féminisation des recrutements externes au moins égal à 50%.

Dans le domaine métiers Gestion-Support, l'entreprise s'engage à maintenir un taux de féminisation des recrutements au moins égal au taux de féminisation des recrutements constaté dans le domaine en 2010 (58,7%).

Par ailleurs, pour ses recrutements externes, l'entreprise s'engage à tendre vers une parité entre les femmes et les hommes et à refléter a minima les domaines métiers et les bandes CCNT présents dans l'entreprise (sur la base des données au 31 décembre de l'année précédente).

Dans le cadre des plans d'actions locaux, chaque établissement principal veille à l'application, sur son périmètre, des taux précédemment indiqués.

Un suivi mensuel des recrutements externes est mis en place à l'intention du Comité Stratégique Égalité Professionnelle, des deux directeurs-trices en charge de l'égalité professionnelle et des Correspondant-e-s Égalité Professionnelle. Il est également communiqué aux organisations syndicales signataires du présent accord.

Ce suivi porte notamment sur le taux de féminisation des recrutements externes par domaine métiers et par niveau de classification CCNT. Il est présenté à chaque commission nationale de suivi. Les éventuelles alertes en vue de la mise en place de mesures correctrices sont émises par le/la directeur-trice stratégie égalité professionnelle vers les entités en charge des recrutements et/ou les établissements principaux concernés.

## **2.5 – actions vers le système scolaire pour améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les filières de recrutement externe**

Dans le cadre de ses initiatives auprès du système scolaire (lycées, Universités, Grandes Écoles,...), France Télécom S.A. s'engage à :

- favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes des candidatures pour des stages ou contrats en alternance par des intitulés d'offres de stages ou de contrats en alternance dépourvus de stéréotypes de genre de sorte à se rapprocher d'une

- répartition femmes/hommes reflétant celle des taux de sortie des grandes filières de formation commerciales, technologiques et scientifiques,
- tendre à un taux de féminisation des recrutements d'ex-alternants en contrat à durée indéterminée comparable à celui des alternants dans la famille métier dans laquelle France Télécom S.A. recrute,
  - communiquer auprès des étudiant-e-s 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 en relation avec France Télécom S.A. au nécessaire équilibre entre les femmes et les hommes parmi leurs étudiant-e-s, en particulier dans les filières techniques et scientifiques, et à se tenir informé de l'évolution des pourcentages femmes-hommes dans les promotions entrantes,
  - inclure la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans ses actions avec les établissements scolaires. Consciente que les stéréotypes se mettent en place tôt, l'entreprise soutient les actions visant les collégien-ne-s et se montre ouverte à l'accueil dans ses entités des élèves de 3<sup>ème</sup> en stage découverte,
  - orienter le versement de sa taxe d'apprentissage en fonction des actions entreprises par les établissements scolaires dans le domaine de l'égalité professionnelle et en particulier celui de la promotion des femmes dans les carrières technologiques et scientifiques.

France Télécom S.A. réaffirme son engagement à promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans tous ses métiers et à tous les niveaux de l'entreprise et à encourager l'orientation des jeunes filles vers les filières scientifiques et techniques. La DRH du Groupe met en place des actions œuvrant en ce sens.

Les salarié-e-s participant à ces initiatives (marraines/parrains-ambassadrices/ambassadeurs) sont régulièrement valorisé-e-s dans les actions de communication interne. En cohérence avec les dispositions de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) du 31 mars 2011, les activités de tutorat figurent dans les objectifs des intéressés et sont prises en compte dans le cadre de l'appréciation annuelle.

## **2.6 – évolution de l'équilibre femmes-hommes dans la structure de l'emploi**

Les parties conviennent que la structure de l'emploi doit :

- progresser pour tous les niveaux de classification vers un taux de féminisation plancher égal au taux de féminisation global de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à accroître **au minimum de 1% par an** le taux de féminisation des groupes de classification dans lesquels le taux de féminisation est, en 2010, inférieur à celui de l'effectif global de l'entreprise, en mettant en œuvre tous les dispositifs pour y parvenir tant en termes de recrutements que de dispositifs internes. La structure de l'emploi à fin 2010 (annexe 2) sert de base de référence.

- tendre vers l'équilibre femmes-hommes dans tous les domaines métiers, pour éviter que des domaines métiers ne deviennent spécifiquement féminins ou spécifiquement masculins.

Les actions en matière de recrutement, formation, promotion et équilibre vie privée-vie professionnelle définies dans le cadre du présent accord doivent concourir à tendre vers cet équilibre.

## 2.7 – indicateurs de suivi

Outre les indicateurs légaux communiqués dans le cadre du Rapport annuel de Situation Comparée, les parties conviennent de suivre les indicateurs ci-après :

répartition sexuée des effectifs en nombre par contrat de travail (CDI et CDD) et par bande CCNT	établissement secondaire
répartition sexuée des effectifs en nombre par domaine métiers et par bande CCNT - CDD et CDI	établissement secondaire
nombre et taux de féminisation des recrutements externes en CDI par bande CCNT et par domaine métiers	NATIONAL établissement principal
nombre de recrutements par bande CCNT et type de contrat de travail (CDI et CDD) – données sexuées	établissement secondaire
nombre et taux de féminisation des candidat-e-s vu-e-s en entretien par bande CCNT et par domaine métiers	NATIONAL
nombre et taux de recrutement externe en CDI des candidates vues en entretien	NATIONAL
nombre et taux de transformation en CDI et CDD des contrats d'alternance, par bande - sur le périmètre de chaque établissement principal - données sexuées	NATIONAL établissement principal
nombre de départs par bande CCNT avec motifs de départs – données sexuées	établissement secondaire

Chaque établissement principal peut déterminer, en sus, des indicateurs jugés pertinents, compte tenu des situations locales, en vue d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les filières de recrutement.

## Chapitre 3 – politique de rémunération et égalité salariale

### 3.1 – diagnostic

Sous couvert de l'accord égalité professionnelle 2007-2010, des progrès ont été réalisés en matière d'égalité salariale à l'appui des budgets spécifiques négociés avec les organisations syndicales.

Les budgets de suppression des écarts salariaux femmes-hommes ont été pleinement utilisés et plus de 25 000 femmes ont bénéficié de ces mesures durant cette période.

Cependant, les budgets particuliers consacrés à favoriser l'accès des femmes à la promotion n'ont été que partiellement utilisés.

Sur le plan de la méthode, les premiers bilans d'application ont conduit à inscrire dans l'accord salarial 2010 le principe d'une mise en œuvre des budgets de suppression des écarts salariaux qui soit distincte de celle des autres budgets salariaux afin d'en préserver l'objet même et d'en garantir l'efficacité.

Les restitutions statistiques collectives montrent que les efforts engagés ont permis d'agir positivement sur la réduction des écarts salariaux. Pour autant, les actions doivent être poursuivies envers les situations d'écarts qui persistent.

A l'embauche, France Télécom S.A. garantit un même niveau de classification et un salaire égal entre les femmes et les hommes à mêmes métier, niveau de responsabilité, formation, qualification et/ou expérience.

Les bilans des accords salariaux montrent que les décisions salariales individuelles sont statistiquement attribuées de façon équilibrée entre femmes et hommes.

Néanmoins, à l'issue de l'accord 2007-2010, des constats d'écarts peuvent demeurer en matière de salaire, par exemple ceux concernant la part variable vente des femmes et des hommes, dans certains métiers de la vente.

Les dispositions particulières de l'accord 2007-2010 ont permis que les périodes d'éloignement de l'entreprise liées à la parentalité soient sans conséquence sur l'évolution de la rémunération fixe et variable, pour les dispositions relevant de la responsabilité de l'entreprise.

### 3.2 – égalité salariale

Considérant que seul un diagnostic partagé entre l'entreprise et les organisations syndicales permet de prendre les mesures adéquates afin de remédier à d'éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent de poursuivre l'analyse des rémunérations femmes / hommes chaque année.

Cette analyse conduit à définir, autant que nécessaire, des budgets particuliers consacrés à l'égalité salariale.

Ce diagnostic s'appuie, a minima, sur les indicateurs du Rapport annuel de Situation Comparée et sur les indicateurs conventionnels.

Ce travail d'analyse et la définition de budgets s'inscrivent dans le champ de la négociation salariale annuelle avec les organisations syndicales représentatives conformément à l'article L2242-7 du code du travail.

Les budgets d'égalité salariale sont des budgets spécifiques supplémentaires, alloués aux mesures correctives. Ils sont utilisés pour leur objet propre, indépendamment des autres budgets salariaux.

Les mesures individuelles de correction des écarts salariaux femmes/hommes sont mises en œuvre indépendamment des autres mesures salariales à la suite d'un examen des situations individuelles, distinctement des mesures individuelles managériales. Ces mesures sont, de ce fait, cumulables.

Les besoins d'actions correctrices peuvent être différenciés selon les établissements rattachés à une même direction. Sur le plan de la méthode, la gestion des budgets d'égalité salariale au niveau de la Direction au profit des établissements peut, dans ce cas, être regardée comme une pratique favorisant une utilisation appropriée de ces budgets.

Les décisions prises en matière d'égalité salariale, comme toutes les autres décisions salariales, sont expliquées aux salarié-e-s au cours d'un entretien. Une notification écrite individuelle détaillée, qui intègre également la question de l'égalité salariale, est remise et commentée par le manager au cours de cet entretien.

Les documents consacrés à l'égalité salariale, fournis lors de la négociation salariale annuelle, sont communiqués à la commission nationale de suivi du présent accord.

### **3.3 – prévention et correction des écarts salariaux et actions locales**

Le diagnostic conduit au niveau de l'entreprise lors de la négociation salariale annuelle est complété par une analyse au niveau de chaque établissement principal.

Au niveau de l'établissement principal, l'analyse porte sur :

- les indicateurs du Rapport annuel de Situation Comparée,
- les indicateurs conventionnels y compris ceux restitués par établissement secondaire définis par le présent accord.

Cette analyse permet de donner lieu à plan d'actions, en tant que de besoin.

L'analyse est réalisée chaque année dans le cadre de la commission locale de suivi prévue par le présent accord. Elle vise à repérer les situations les plus susceptibles de présenter une différence de rémunération non justifiée entre femmes et hommes à même niveau d'emploi (en rémunération moyenne ou médiane).

Afin d'approfondir l'analyse de ces situations, les membres de la commission locale de suivi de l'accord :

- conviennent d'indicateurs supplémentaires permettant d'identifier et d'objectiver les raisons des écarts constatés et non expliqués,
- informent le management des résultats de cette analyse.

Si des écarts non justifiés sont constatés, le management décide d'un plan d'actions à la définition duquel les membres de la commission locale de suivi de l'accord sont associés.

Les budgets spécifiques d'égalité salariale alloués à l'établissement principal en déclinaison de l'accord salarial d'entreprise (article 3.2) sont utilisés pour mettre en œuvre le plan d'actions.

Chaque plan d'actions fait l'objet d'un bilan présenté à la commission locale de suivi de l'accord.

### **3.4 – limitation de l'impact potentiel des choix des salarié-e-s sur leur retraite future**

#### **3.4.1 information des salarié-e-s**

Les choix des salarié-e-s, comme le travail à temps partiel, les congés parentaux d'éducation, de présence parentale, de solidarité ou de soutien familial peuvent avoir un impact sur leur retraite future. Les parties conviennent qu'une information est donnée aux salarié-e-s afin d'éclairer leurs décisions, à un premier niveau par leur Responsable Ressources Humaines et, si besoin, à un second niveau, par les pôles d'expertise RH. Lors de chaque choix impactant le montant ou la date de la retraite, une information formalisée par écrit, en l'état de la législation, est systématiquement proposée au-à la salarié-e.

#### **3.4.2 parentalité et retraite**

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

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

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

**Dans le cas d'un congé avec suspension d'activité et de rémunération :** la prise en charge des cotisations par l'entreprise est réalisée sur la base de la rémunération moyenne brute perçue au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le départ en congé, sur la base d'une activité à temps plein. Les cotisations sont prises en charges par l'entreprise dans la limite de 6 mois à compter du début du congé.

Dans le cas d'un congé associé à une activité à temps partiel : l'entreprise complète les cotisations à hauteur d'une activité à temps plein. Ce complément de cotisations (partie « hors activité ») est pris en charge par l'entreprise dans la limite de l'équivalent de 6 mois de cotisations à temps plein. Deux ou plusieurs périodes d'un même type de congé se poursuivant sans interruption (prolongation) forment un même congé.

Un dispositif spécifique est également mis en place pour les congés parentaux, de soutien ou de solidarité familial-e des fonctionnaires au regard des cotisations à la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique afin d'assurer l'acquisition de droits auprès de ce régime de retraite au titre de la période d'absence.

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-la fonctionnaire à la cessation du congé.

### **3.5 – évolution de la rémunération et parentalité**

Les dispositions de l'accord 2007-2010 visant à préserver les périodes de suspension d'activité liées aux congés maternité, adoption, aux congés parentaux d'éducation, de soutien et de solidarité familiale, de toute conséquence sur l'évolution de la rémunération, sont reconduites et complétées par les dispositions du présent accord.

#### **3.5.1 congés de maternité, de paternité ou d'adoption**

- **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 adoption est constatée.

Le budget moyen de mesure individuelle, constituant cette garantie minimum, est celui prévu par l'accord salarial annuel (ou à défaut d'accord, par décision de l'employeur) pour la catégorie professionnelle du-de la salarié-e.

- **part variable**

#### **congé de maternité et d'adoption**

- **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-la salarié-e au cours des 12 mois précédant le départ en congé. Ce maintien est automatique via les processus « paie ».

- **retour de congé** : une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la 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.

**- retour de congé maternité ou adoption – cas particulier de la Part Variable Vente mensuelle**

S'agissant des plans de part variable à versement mensuel, cette 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 particulière des salarié-e-s des Agences Distribution**

En ce qui concerne les salarié-e-s 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 au 1014 ou en Centre Clients Orange (s'il existe une possibilité de ce type géographiquement proche) afin de permettre à ceux-ci/celles-ci de rester sur un poste permettant de conserver le bénéfice de la part variable vente.

**congé de paternité**

S'agissant des plans de part variable à versement mensuel, une part variable correspondant, a minima, à une part variable moyenne (définie ci-dessous – modalités de calcul de la part variable moyenne) est garantie au titre d'un mois incluant une période de congé paternité.

**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-de la salarié-e pour sa catégorie professionnelle et du plan de part variable auquel il-elle est éligible.

**petites périodes d'absence liées à la parentalité : cas particulier de la 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.

*RD*  
*ne CDB* *se*

### 3.5.2 congé parental d'éducation, congé de soutien ou de solidarité familial-e

Au retour du congé parental d'éducation ou d'un congé de soutien familial, le Salaire Global de Base est augmenté du cumul des mesures générales et individuelles moyennes intervenues pendant le congé.

Les mesures générales et individuelles prises en compte pour déterminer cette augmentation sont celles fixées par accord salarial (ou à défaut d'accord, par décision de l'employeur) pour la catégorie professionnelle du-de la salarié-e.

La durée du congé parental d'éducation prévue au premier alinéa de l'article L1225-47 du code du travail est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

### 3.6 – indicateurs de suivi

Toutes les informations ci-dessous sont restituées pour un effectif minimum de 7 personnes par niveau et par sexe.

salaire global de base annuel par bande CCNT par sexe, par âge (1er décile, moyenne, médiane, 9 <sup>ème</sup> décile) – données sexuées	établissement principal
Complément France Télécom des fonctionnaires B, C, D : montant moyen – données sexuées	établissement principal
part variable managériale annuelle versée l'année N-1 : montant moyen et pourcentage du SGB – données sexuées – Dbis, E, F et G	établissement principal
primes exceptionnelles des salarié-e-s B, C, D : nombre de bénéficiaires et montant moyen – données sexuées	établissement principal
salaire à l'embauche : point haut, point bas et point médian par sexe et par bande	établissement principal
salaire global de base moyen annuel par âge moyen et par bande CCNT et sexe – CDI établissement secondaire >=300 CDI	établissement secondaire
Salaire global de base médian annuel par âge médian et par bande CCNT et genre – CDI établissement secondaire >=300 CDI	établissement secondaire
nombre et taux de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale	établissement secondaire
pourcentage moyen des mesures de correction salariale	établissement secondaire
pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale	établissement secondaire

## Chapitre 4 – égalité dans l'évolution professionnelle

### 4.1 – diagnostic

En 2009 et 2010, le taux de féminisation des promotions est globalement en cohérence avec le taux de féminisation des bandes sources, à l'exception du passage F vers G.

En 2009, le taux de femmes dans les niveaux cadres a franchi pour la première fois le taux de 30%. Ce taux est confirmé en 2010.

Cependant, la structure hiérarchique reste déséquilibrée. La répartition des femmes et des hommes au sein des différents groupes d'emplois doit continuer à progresser dans le sens de l'équilibre, ceci permettant, par voie de conséquence, d'agir favorablement sur l'écart salarial femmes-hommes inhérent à la structure de l'emploi.

France Télécom S.A. se fixe pour objectif de continuer à favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes à tous les niveaux. C'est pourquoi, l'entreprise s'engage, à accroître au minimum de 1% par an le taux de féminisation des groupes de classification dans lesquels le taux de féminisation est, en 2010, inférieur à celui de l'effectif global de l'entreprise. Par ailleurs, d'ici 2015, les femmes devront représenter 35% des instances dirigeantes du Groupe.<sup>4</sup>

Afin d'assurer l'égalité des chances, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers, sans distinction liée au genre.

### 4.2 – promotions

Dans chaque établissement principal, le taux de représentation des femmes et des hommes dans les promotions par bande CCNT et par domaine métiers devra être au moins égal, dès 2011, au taux de féminisation de la bande source (bande immédiatement inférieure à la bande d'arrivée) et du domaine métiers, dans le cadre du budget général de promotion. Les taux de féminisation des passages F vers G sont, quant à eux, et par exception, appréciés globalement au niveau national.

La politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications. Il est rappelé qu'il n'y a plus d'obligation de mobilité géographique pour l'accès aux niveaux de classification CCNT E ou F.

Une information des responsables et encadrant-e-s, de la fonction RH et des salarié-e-s est faite concernant les dispositions de la politique de promotions, ainsi qu'un suivi de ses réalisations.

Une analyse, dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire, conduit à définir autant que nécessaire, un budget spécifique supplémentaire de promotion consacré à l'objectif d'un équilibre des deux sexes par bande et par métier.

---

<sup>4</sup> Par instances dirigeantes, on entend : le COMEX du Groupe, les COMEX des filiales, le réseau des Leaders.

### **promotion et absences liées à la parentalité :**

Les promotions réalisées après le retour d'un congé de maternité, paternité, d'adoption, parental ou de soutien familial font l'objet d'un examen particulier dans les rapports présentés aux Comités d'Établissement.

Il en est de même pour les promotions des salarié-e-s à temps partiel.

### **accompagnement :**

Les dispositions de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) du 31 mars 2011, prévoyant un accompagnement de l'évolution de tout-e salarié-e dont le niveau de classification est inférieur à celui du poste sur lequel il-elle a été recruté-e sont rappelées : dans le cadre de la mobilité fonctionnelle, le manager qui recrute un-e salarié-e dont le niveau de classification est inférieur à celui du poste ouvert, doit lui proposer un accompagnement en vue d'accéder au niveau de classification du poste. Cet accompagnement doit être affiché dans l'appel à candidature.

Avant la prise de poste, un dispositif de développement des compétences est élaboré conjointement avec le-la salarié-e.

Ce dispositif peut notamment comprendre des formations spécifiques, des actions de tutorat et toutes autres modalités permettant de développer les compétences du-de la salarié-e.

Il se déroule sur une période allant de six à douze mois maximum.

Des bilans sont effectués régulièrement au cours du dispositif pour valider les acquis du-de la salarié-e.

En cas de réussite, le-la salarié-e est confirmé-e dans son nouveau poste, ce qui se traduit concrètement par une promotion au terme du parcours de développement des compétences.

En cas d'échec, le-la salarié-e se voit proposer des postes de son niveau de classification.

## **4.3 – égalité des chances dans l'évolution professionnelle**

L'entreprise s'assure que les critères de détection des potentiels sont exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, la performance, les qualités professionnelles et la motivation.

Les dispositifs de revue de personnel abordent en premier les situations des femmes du périmètre, si elles sont minoritaires dans l'effectif, et inversement pour les hommes.

Afin d'offrir un déroulement de carrière régulier pour les femmes et de résorber les freins à leur évolution professionnelle, France Télécom S.A. s'engage à :

- renforcer 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,
- créer un réseau de talents féminins, à tous les niveaux de l'organisation, et à soutenir leur développement,

- mettre en place des réseaux locaux internes (ou interentreprises) œuvrant pour l'égalité professionnelle,
- favoriser la participation de l'entreprise aux réseaux interentreprises dans le but d'enrichir nos initiatives d'apports externes et de permettre aux participantes de développer leurs réseaux.

La participation des hommes du Groupe aux réseaux et initiatives égalité professionnelle est également encouragée.

L'entreprise s'est fixée un objectif de féminisation de ses instances dirigeantes à hauteur de 35% d'ici 2015. Les établissements principaux, les conseillers carrières, au niveau local, et l'équipe en charge de la gestion des cadres dirigeants, au niveau national :

- s'assurent, pour chaque poste ouvert dans un Comité de Direction, de la présence de candidatures des deux sexes. Les listes de candidat-e-s sélectionné-e-s (short-list) comprennent a minima 4 personnes afin de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Les listes sont paritaires lorsque le nombre de candidat-e-s à compétences égales le permet. Par ailleurs, le nombre de femmes et d'hommes composant les jurys de sélection internes est identique,
- dressent un état des lieux de la féminisation des instances de direction et de la présence des femmes de l'établissement principal dans les réseaux de management du Groupe. Cet état des lieux et son évolution sont communiqués aux instances de suivi du présent accord.

#### **4.4 – indicateurs de suivi**

Outre les indicateurs légaux communiqués dans le cadre du Rapport annuel de Situation Comparée, les parties conviennent de suivre les indicateurs ci-après :

féminisation du Comex Groupe, des réseaux de management : Leaders et Managers - en nombre et taux	NATIONAL
féminisation des CODIRS Directions Orange et Divisions et Fonctions Groupe – en nombre et taux	NATIONAL établissement principal
nombre de personnes n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans par bande CCNT – données sexuées	NATIONAL établissement principal
nombre et taux de promotion des femmes par bande CCNT et par domaine métier et taux de féminisation par bande source	NATIONAL établissement principal établissement secondaire
nombre et taux de promotion après un congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou de soutien/solidarité familial-e par établissement principal	établissement principal
nombre et taux de promotion des salarié-e-s à temps partiel par établissement principal – données sexuées	établissement principal

## Chapitre 5 – accès à la formation professionnelle

### 5.1 – diagnostic

En 2010, le nombre moyen annuel d'heures de formation par salarié-e est presque équivalent entre les femmes et les hommes : 32,2 heures/an pour les femmes contre 31,6 heures/an pour les hommes.

36,6% des femmes formées l'ont été sur des actions relevant du développement des compétences, contre 27% pour les hommes. Ces ratios sont dans la continuité de ceux observés en 2009.

Dans un contexte de baisse du nombre d'entrées dans les parcours de professionnalisation, la représentation des femmes dans ces parcours (22,3%) est globalement en deçà du taux de féminisation de l'effectif de l'entreprise et est en régression par rapport à 2009. Le taux de féminisation des parcours de professionnalisation du domaine métiers Technique Réseaux est inférieur à 2%.

Le suivi sexué des personnes n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans fait quant à lui apparaître une légère surreprésentation des femmes (36,7%) par rapport au taux de féminisation de l'effectif de l'entreprise. Ce taux est en amélioration puisqu'il s'établissait à 39,7% en 2009.

Conscient des enjeux que la formation revêt pour le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et le développement professionnel, France Télécom S.A. assure un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. C'est pourquoi, dans ses analyses, le bilan de formation de France Télécom S.A. procède à un examen particulier du rapport femmes/hommes.

Les recrutements externes ne suffiront pas à court terme à combler les déséquilibres constatés dans les métiers. C'est pourquoi, France Télécom S.A. considère qu'il est primordial de favoriser l'évolution interne de candidat-e-s vers les métiers et les niveaux où la mixité n'est pas assurée à un niveau suffisant, par exemple, via les parcours de professionnalisation.

Afin de faire évoluer la structure de l'emploi, l'entreprise s'engage à mettre en place un accompagnement personnalisé permettant, sur la base du volontariat, de changer de filières métiers et/ou d'évoluer dans la hiérarchie de l'entreprise.

### 5.2 – équilibre femmes-hommes dans les parcours de professionnalisation

France Télécom S.A., via la Direction de la Formation et du Développement Professionnel, convient de définir chaque année des objectifs de progression de la mixité de ses parcours de professionnalisation sur les métiers dont la représentation sexuée est déséquilibrée au vu de la structure de l'emploi par domaine métiers figurant en annexe 2.

L'entreprise s'engage à faire progresser le taux de féminisation des parcours de professionnalisation afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif, au terme du présent accord.

Un effort particulier sera fait sur les parcours de professionnalisation du domaine métiers Réseaux : chaque année, un minimum de 25 femmes de plus intégreront ces parcours soit, en 2014, au terme de l'accord, plus de 100 femmes contre 8 en 2010.

L'entreprise s'engage à rendre attractifs pour les femmes les parcours de professionnalisation du domaine métiers Réseaux en prenant des initiatives telles que :

- la réalisation d'une communication attractive sur les parcours, avec un message clair sur le fait qu'ils sont accessibles tant aux femmes qu'aux hommes,
- l'organisation de journées découverte, organisées spécifiquement pour les femmes avec une forte communication interne,
- le test d'un module de formation permettant de s'approprier la culture du monde technique,
- un accompagnement systématique de l'entourage professionnel (manager, RH) des nouvelles entrantes dans le parcours,
- la révision de la conception des parcours. En particulier, il pourra s'agir de revoir :
  - l'alternance des formats (théorie/pratique) et des modèles pédagogiques (présentiel / à distance),
  - les horaires et le séquençement,
  - les modalités de prise en compte des temps de déplacement.

Un bilan annuel est réalisé chaque année et une étude auprès des salariées est effectuée afin d'apporter les améliorations/aménagements nécessaires.

Pour que les charges familiales ou les contraintes personnelles ne constituent pas un obstacle à l'entrée dans le dispositif de formation, un accompagnement personnalisé et, le cas échéant, financier est proposé si nécessaire (cf. article 5.3.4).

Un bilan de rémunération est effectué par le responsable RH de proximité à l'entrée du dispositif. Des mesures de résorption des écarts non justifiés sont prises une fois le parcours de professionnalisation validé. Les écarts sont évalués par rapport à d'autres salarié-e-s exerçant des responsabilités similaires.

Les comités carrières et les managers sont sensibilisés à l'examen des évolutions professionnelles des femmes à l'issue d'un parcours de professionnalisation dûment validé afin d'identifier le potentiel des candidates à exercer des responsabilités de niveau supérieur.

Une étude est réalisée pour s'assurer du traitement identique des femmes et des hommes à l'issue des parcours de professionnalisation. Les résultats sont communiqués à la commission nationale de suivi.

## **5.3 – formations et équilibre vie privée - vie professionnelle**

### **5.3.1 formation et congé maternité, adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial et de présence parentale**

Les besoins de formation exprimés par les femmes au retour de leur congé de maternité et par tous/toutes les salarié-e-s au retour d'un congé d'adoption, parental d'éducation, de soutien familial ou de présence parentale sont systématiquement examinés 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 Droit Individuel de Formation (DIF), accessible à l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut, la période d'absence du/ de la salarié-e pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation ou de soutien familial est intégralement prise en compte.

### **5.3.2 formation et temps partiel**

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

### **5.3.3 formation et frais de garde**

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

Lorsque le lieu de la formation n'est pas le lieu de travail habituel et que la formation engendre des frais de garde supplémentaires liés aux temps de déplacements nécessaires pour se rendre sur le lieu de la formation, ces frais supplémentaires 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 et sur présentation d'un justificatif.

L'information sur ces dispositions est renforcée, notamment par une mise en visibilité sur les convocations aux formations.

### **5.3.4 parcours de professionnalisation et conciliation des temps de vie**

Des mesures spécifiques peuvent être définies pour s'assurer que les parcours de professionnalisation sont compatibles avec les contraintes personnelles (exemple : séquençage des parcours).

Pour les personnes entrant dans ces dispositifs de formation, un soutien particulier peut être apporté, durant le temps de la formation et en complément des dispositifs existants pour le remboursement des frais de garde (exemple : recherche financée par l'entreprise

de solutions adaptées) pour que les charges familiales ou les contraintes personnelles ne constituent pas un obstacle à l'entrée dans le dispositif de formation.

#### **5.4 – indicateurs de suivi**

Outre les indicateurs légaux communiqués dans le cadre du Rapport annuel de Situation Comparée, les parties conviennent de suivre les indicateurs ci-après :

nombre de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans – par domaine métiers et par bande CCNT – données sexuées	NATIONAL établissement secondaire
fémminisation des parcours de professionnalisation par domaine métiers et par bande CCNT – nombre et taux	NATIONAL
fémminisation des alternants avec répartition par niveau de diplôme préparé et par domaine métiers – nombre et taux	NATIONAL

Il est procédé à un examen particulier du rapport femmes/hommes dans l'analyse du bilan de formation.

En ce qui concerne les parcours de professionnalisation, la liste des métiers dont la représentation sexuée est déséquilibrée ainsi que les objectifs de progression de mixité sont suivis par chaque établissement principal. Ces éléments sont présentés dans le cadre de la commission locale de suivi.

## Chapitre 6 – organisation du travail et santé

Afin de mieux évaluer les facteurs de risques au travail et leur éventuel impact spécifiquement sur la santé des femmes à France Télécom S.A., 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 commentés au niveau de la commission nationale de suivi, avec l'aide du médecin coordonnateur.

### indicateurs de suivi :

<ul style="list-style-type: none"><li>- nombre de jours moyen d'absences pour maladie – par bande et par sexe - données annuelles</li><li>- nombre d'accidents du travail – par sexe – données annuelles</li><li>- nombre d'accidents de trajet – par sexe – données annuelles</li><li>- nombre de salarié-e-s dont le dossier a fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle – par sexe – données annuelles</li><li>- nombre de congé longue maladie et congé longue durée – par sexe – données annuelles</li></ul>	NATIONAL
--	----------

## Chapitre 7 – équilibre vie privée-vie professionnelle

### 7.1 – diagnostic

L'année 2010 a marqué une évolution dans la prise en compte de l'équilibre vie privée - vie professionnelle des salarié-e-s de France Télécom S.A..

Cet engagement de l'entreprise se heurte néanmoins à des difficultés de mise en œuvre (par exemple sur les horaires de réunions).

### 7.2 – aménagement du temps de travail

Conformément aux accords existants, les formes d'organisation du travail telles que le temps convenu, le temps partiel annualisé, le télétravail sont des formes d'organisation du travail existantes dans l'entreprise.

Avant d'envisager une activité à temps partiel, un échange entre le-la salarié-e et le-la manager, autour d'un aménagement du temps de travail à temps plein doit être organisé, lorsque le-la salarié-e le demande.

Une décision de refus est systématiquement notifiée et motivée.

Conformément à l'article 1.3 de l'accord du 5 mars 2010 sur les principes fondamentaux : perspective – emploi et compétences – développement professionnel – formation – mobilité, dans un contexte de recrutement interne, France Télécom S.A. privilégie dans la mesure du possible les salarié-e-s qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ou d'un temps complet à un temps partiel.

France Télécom S.A. réaffirme que l'organisation du travail et notamment le choix d'un travail à temps partiel n'est pas un obstacle à l'évolution de carrière des personnes optant pour ce mode d'organisation du travail.

Lorsqu'une personne à temps partiel, ayant déjà travaillé à 100%, souhaite reprendre son activité à temps plein, son régime de travail peut être adapté à ses contraintes personnelles. Un aménagement du temps ou d'organisation du travail est alors défini entre le-la salarié-e concerné-e et son-sa manager pour favoriser cette reprise à temps plein.

Cet aménagement fait l'objet d'un protocole formalisé entre le-la salarié-e et son-sa manager. Un modèle de protocole sera mis à disposition des responsables et encadrant-e-s dans anoo-manager.

Une décision de refus est systématiquement notifiée et motivée. Elle est transmise au à la Correspondant-e Égalité Professionnelle de l'établissement principal. Des solutions alternatives sont systématiquement recherchées pour permettre une reprise à temps plein.

Chaque année, un recensement sexué de ces aménagements et des refus est effectué au niveau de chaque établissement principal et présenté à la commission locale de suivi qui en fait part à la commission nationale de mise en œuvre et de suivi.

### **7.3 – préparation et accompagnement congés maternité - adoption – parental d'éducation – soutien familial**

Dans le cadre des congés maternité, d'adoption, parental ou congé de soutien familial, un entretien avec le-la manager est systématiquement réalisé avant le départ et au moment du retour. Ces entretiens ont vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé, les conditions de retour, les formations à mettre en place pour faciliter ce retour, la possibilité d'accès aux parcours de professionnalisation.

Pendant ces périodes de congés, des mesures sont mises en place pour permettre aux salarié-e-s qui le souhaitent, de recevoir à leur domicile les informations concernant l'entreprise et, le cas échéant, des informations concernant l'établissement ou l'unité d'appartenance.

Il est rappelé qu'au retour d'un congé lié à la parentalité, le-la salarié-e retrouve son ancien poste. En cas de changement touchant leur service d'appartenance, les salarié-e-s en congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation ou congé de soutien familial, en sont informé-e-s, s'ils le souhaitent, par leur responsable qui leur présente les solutions s'offrant à eux-elles. 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.

### **7.4 – dispositions spécifiques aux femmes enceintes, après l'accouchement et pour allaitement**

Les facilités de service et les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) accordées aux femmes enceintes, après l'accouchement et en cas d'allaitement sont rappelées en annexe 3.

Lorsque les modalités de transport d'une salariée enceinte peuvent générer une fatigue importante, sur avis du médecin du travail, 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. Une réponse négative est systématiquement notifiée et motivée. Une salariée estimant faire l'objet d'un refus injustifié peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale avec copie auprès du/de la Correspondant-e Égalité Professionnelle.

## **7.5 – autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité**

Les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) liées à la parentalité sont rappelées en annexe 4.

Il est rappelé que des facilités de service pour la rentrée scolaire doivent être accordées tant pour les hommes que les femmes, en tenant compte du maintien de la continuité de service. Ces facilités de service ne donnent pas lieu à récupération.

## **7.6 – indicateurs de suivi**

nombre et taux de personnes à temps partiel – CDI – données sexuées	établissement secondaire
nombre et taux de personnes à Temps Partiel Seniors – données sexuées	NATIONAL
nombre de salarié-e-s en télétravail – données sexuées	NATIONAL
nombre de reprises à temps plein ayant donné lieu à aménagement temps de travail – nombre de refus et motifs	établissement principal

## **Chapitre 8 – mixité des Instances Représentatives du Personnel**

### **8.1 – diagnostic**

Lors des dernières élections professionnelles de 2009, le taux de féminisation des candidatures féminines atteignait 40%, toutes organisations syndicales confondues, pour les mandats d'élu-e-s titulaires aux Comités d'Établissement.

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

### **8.2 – mixité des listes de candidatures et dans le dialogue social**

Les organisations syndicales s'engagent à poursuivre la progression de la mixité dans les listes de candidatures lors des prochaines élections professionnelles.

### **8.3 – engagements de l'entreprise vis-à-vis des Instances Représentatives du Personnel**

Il est rappelé que le présent accord s'applique aux salarié-e-s élu-e-s et mandaté-e-s. L'entreprise réaffirme que la participation aux Instances Représentatives du Personnel n'est pas un frein à l'évolution de la carrière des élu-e-s et mandaté-e-s.

Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge liés aux réunions organisées par l'entreprise avec les Instances Représentatives du Personnel, sont pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif selon les mêmes modalités que les formations (article 5.3.3).

Des représentant-e-s des organisations syndicales sont invité-e-s aux conférences sur l'égalité professionnelle. L'organisation de rencontres ou conférences au niveau local est également encouragée.

#### 8.4 – indicateurs de suivi

<ul style="list-style-type: none"><li>- nombre de candidats par organisation syndicale et par sexe pour les DP titulaires</li><li>- nombre de candidats par organisation syndicale et par sexe pour les DP suppléants</li><li>- nombre de candidats par organisation syndicale et par sexe pour les CE titulaires</li><li>- nombre de candidats par organisation syndicale et par sexe pour les CE suppléants</li><li>- nombre d'élus par organisation syndicale et par sexe pour les CE/DP titulaires/suppléants</li><li>- nombre de membres par CHSCT par sexe</li></ul>	établissement principal
--	-------------------------

## **Chapitre 9 – communication et sensibilisation**

### **9.1 – diagnostic**

Les parties rappellent que de nombreux stéréotypes de genre persistent et sont un frein à l'égalité professionnelle.

Les focus groupes salarié-e-s qui ont été réalisés en préalable à la négociation du présent accord ont montré que certaines mesures et moyens du précédent accord étaient peu connus, ce qui freinait leur mise en œuvre.

Les parties conviennent de renforcer les actions de communication et de sensibilisation afin de favoriser l'application, l'appropriation et le déploiement des mesures prévues au présent accord et le développement d'un état d'esprit favorable à l'égalité professionnelle, dans toutes les strates de l'entreprise.

### **9.2 – communication sur les dispositions de l'accord**

L'entreprise s'engage à utiliser toutes ses ressources pour promouvoir l'égalité professionnelle et à communiquer régulièrement sur les dispositions de l'accord.

Le présent accord et les plans d'actions mis en œuvre sont mis en ligne sur l'intranet afin de favoriser l'appropriation du présent accord.

Une synthèse du présent accord en comparaison de l'accord précédent est également mise en ligne afin que les salarié-e-s puissent connaître les nouvelles dispositions et évaluer les évolutions.

Un kit de communication est également réalisé à l'intention des Responsables Ressources Humaines et des responsables et encadrant-e-s et mis en ligne sur anoo dans un délai d'un mois après la signature de l'accord.

Le présent accord et son contenu sont présentés à l'équipe dirigeante de l'entreprise dans le cadre du Comité Stratégique Égalité Professionnelle, aux CODIR et au réseau RH.

Un point régulier sur l'application de l'accord est effectué auprès de la filière RH, notamment à l'issue des réunions de la commission nationale de suivi.

Des actions de promotion et de sensibilisation sont également effectuées par le-la Correspondant-e Égalité Professionnelle sur son périmètre, notamment au niveau de la filière technique, et ils-elles effectuent un bilan des actions réalisées auprès des commissions locales de suivi.

Le présent accord sera présenté au Comité Groupe Européen et au Comité de Groupe Monde.

Le plan de communication est piloté par la Direction de la Communication Interne de l'entreprise.

### **9.3 – contribution à l'évolution des représentations**

Les signataires conviennent que la communication sur l'accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes de genre, qui constituent encore un frein majeur à une véritable égalité professionnelle.

C'est pourquoi,

- les actions de sensibilisation de l'ensemble des salarié-e-s (exemples : campagnes d'affichage, web TV, témoignages vidéos et écrits, réunions sur sites, etc...) seront développées avec une priorité donnée aux actions locales via les Correspondant-e-s Égalité Professionnelle ou responsables RH et communication interne afin d'assurer un lien avec les métiers et les problématiques rencontrées localement.
- un module de formation spécifique sur l'égalité professionnelle sera conçu à l'intention des responsables et encadrant-e-s, de la filière RH et de l'ensemble du personnel. Son programme sera présenté en commission nationale de suivi, avant son déploiement. Au vu du diagnostic établi avec la commission nationale de suivi, des actions de formations spécifiques (exemples : à l'intention des Communicants, ...) pourront par ailleurs être organisées.

Les sessions de formation aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité, aux mécanismes des stéréotypes de genre et aux biais décisionnels sont accessibles aux organisations syndicales qui le souhaitent. Le suivi de ces formations est fait dans les commissions nationales de suivi du présent accord.

- la promotion des actions de formation sera réalisée, sous l'impulsion de la DRH du Groupe pour accroître le nombre de participants.

France Télécom Orange s'engage à véhiculer une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre sur l'ensemble de ses supports et outils de communication internes et externes et à interpellier si besoin les acteurs de communication concernés.

Un meilleur équilibre femmes-hommes sera recherché dans les prises de paroles d'expert-e-s d'Orange, tant en externe qu'en interne.

Une étude sera conduite, dans le cadre des évolutions du Portail Orange pour qu'il contribue à véhiculer une image exempte de stéréotypes de genre. Une présentation de l'approche sera réalisée lors de la première commission nationale de suivi du présent accord.

Une campagne de communication particulière, relative à la parentalité, au nécessaire équilibre des temps de vie et aux droits des pères et des mères en matière de congés liés à la parentalité, sera entreprise et son impact évalué.

Des campagnes thématiques par exemple sur les indicateurs clefs de la féminisation de l'entreprise, ou sur les métiers peu féminisés qui recrutent seront organisées plusieurs fois dans l'année.

La DRH du Groupe conduira, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, une étude visant à cerner le degré d'adhésion des responsables et encadrant-e-s aux

engagements d'équilibre femmes-hommes et à identifier les éventuels freins. Cette étude permettra de mieux orienter les actions de communication et de sensibilisation. Elle sera actualisée six mois avant le terme du présent accord pour mesurer les évolutions. Les résultats seront présentés à la commission nationale de suivi.

La communication externe sera également utilisée, compte tenu de son impact, notamment pour favoriser le recrutement de talents féminins.

#### **9.4 – prévention des discriminations**

A l'occasion des campagnes de communications relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes, les moyens de recours (exemples : organisations syndicales, dispositif Allo Discrim) à disposition des salarié-e-s s'estimant victimes de discriminations (entre autres liées au genre) seront rappelés.

## **Chapitre 10 – organisation du dialogue social, modalités de déploiement et de suivi de l'accord**

### **10.1 – diagnostic**

Les signataires conviennent de faire évoluer le dispositif de suivi de l'accord en donnant une importance plus grande au dialogue social et aux actions de chaque établissement principal afin de mieux tenir compte des spécificités sociodémographiques ou métiers.

### **10.2 – commissions de mise en œuvre et de suivi**

#### **10.2.1 commission nationale de mise en œuvre et de suivi**

Les parties conviennent de créer une **commission nationale de mise en œuvre et de suivi** de l'accord. Elle est composée de représentants des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.

Elle se réunit au moins trois fois par an :

- la première commission de l'année examine les indicateurs de l'année N-1 sur l'emploi et la rémunération,
- la seconde commission examine l'ensemble des indicateurs (légaux et conventionnels) de l'année N-1 et les remontées des commissions locales de suivi,
- la troisième commission examine les indicateurs pertinents pour le premier semestre de l'année en cours.

La commission nationale de suivi peut également être saisie à la demande de deux organisations syndicales signataires.

Les documents de la négociation salariale annuelle consacrés à l'égalité salariale sont communiqués à la commission nationale de suivi du présent accord.

Au cours du dernier trimestre 2013, une réunion spécifique de la commission de suivi sera consacrée au bilan d'application du présent accord sur les années 2011, 2012 et 1<sup>er</sup> semestre 2013. A la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2014, le bilan global de l'accord sur les 3 années d'application sera réalisé.

#### **10.2.2 commissions locales de mise en œuvre et de suivi**

Une **commission locale de mise en œuvre et de suivi** de l'accord est instituée dans chaque établissement principal afin de :

- s'assurer de la mise en œuvre des engagements et des dispositions du présent accord au plus près des salarié-e-s, sur leur périmètre,

- définir des indicateurs complémentaires pour tenir compte du contexte de l'établissement principal,
- réaliser des études en fonction du diagnostic local,
- identifier des axes pour le plan d'actions local.

Pour ce faire, elle dispose des indicateurs conventionnels définis dans le présent accord, tant au niveau de l'établissement principal que des établissements secondaires.

Cette commission locale se réunit au moins deux fois par an. Elle peut également être saisie à la demande de deux organisations syndicales signataires.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale signataire représentative. Chaque membre bénéficie d'une journée pour étudier les documents transmis, avant la tenue de la commission locale de suivi.

Le-la Directeur-trice des Ressources Humaines de l'établissement ou son-sa représentant-e et le-la Correspondant-e Égalité Professionnelle sont membres de droit de cette commission.

Cette commission est présidée par un membre désigné selon les usages de l'établissement.

### 10.2.3 – plans d'actions locaux

Dans chaque établissement principal, le-la Correspondant-e Égalité Professionnelle propose aux organisations syndicales représentatives de son périmètre les axes d'un plan d'actions local, sur la base :

- des indicateurs du Rapport de Situation Comparée,
- des travaux de la Commission Égalité Professionnelle du CE,
- des priorités locales identifiées en commission locale de suivi de l'accord.

Le plan d'actions est alors construit en concertation avec les organisations syndicales représentatives du périmètre.

Un bilan annuel de l'état d'avancement de ce plan d'actions est présenté aux délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives de l'établissement principal.

Il est proposé à chaque établissement de s'évaluer chaque année par rapport aux engagements définis par le présent accord. La DRH du Groupe proposera à cette fin une grille d'évaluation.

### 10.3 – calendrier annuel

le calendrier des opérations, dès 2012, est le suivant :

	dates
<b>première commission nationale de suivi</b> sur les données portant sur les éléments sexués disponibles de l'année N-1 dans le cadre du rapport emploi et indicateurs de recrutement et de rétribution	30 avril
<b>communication au niveau des établissements principaux du bilan du périmètre</b> sur la base des indicateurs du présent accord définis au niveau établissement principal et secondaire, enrichi, le cas échéant, des indicateurs retenus localement	30 avril
<b>réunions des commissions locales de suivi</b> : suivi des engagements de l'accord et identification d'axes pour le plan d'actions local	mai
<b>information consultation des CE</b> sur le Rapport de Situation Comparée	avant le 30 juin
<b>deuxième commission nationale de suivi</b> sur l'ensemble des données de l'année N-1, des indicateurs conventionnels de l'accord et des remontées des commissions locales de suivi	avant le 14 juillet
<b>réunion de concertation sur le plan d'actions local</b> avec les organisations syndicales représentatives sur le périmètre : bilan des actions N-1, construction du plan d'actions local	T3
<b>troisième commission nationale de suivi</b> : sur indicateurs conventionnels disponibles au semestre	fin T4
<b>deuxième commission locale de suivi</b> : bilan du S1 et présentation des plans d'actions locaux	fin T4

Concernant l'année 2011, se tiendront au niveau national :

- avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2011, une commission nationale de suivi portant sur l'année 2010,
- à la fin du second semestre 2011, une 2<sup>nde</sup> commission nationale de suivi, portant sur le 1<sup>er</sup> semestre 2011.

Par ailleurs, au T4 2011, s'engagera la concertation sur les plans d'action locaux au niveau de l'établissement principal, sur la base des indicateurs du Rapport de Situation Comparée 2010.

## **Chapitre 11 – clauses légales**

### **11.1 – durée du présent accord et formalités de dépôt**

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature et s'applique pour une durée de trois ans. A ce titre, il cessera automatiquement de produire ses effets le 27 mai 2014.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau Code de Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation et Travail et de l'Emploi) de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### **11.2 – modalités de révision**

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

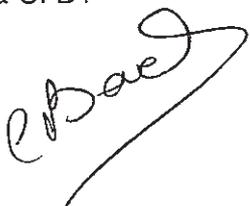
Fait à Paris, le 27 mai 2011

Pour France Télécom S.A.,

Brigitte DUMONT,  
DRH Groupe Adjointe



Les organisations syndicales,

pour la CFDT  Catherine DUPUY BOREL	pour la CFE-CGC	pour la CFTC
pour la CGT	pour FO Béatrice Clig 	pour SUD Marie CUSSON-MEYER 

BD  
MC  
CDP  
BC

## annexe 1 : description de fonction - Correspondant-e Égalité Professionnelle

Le/la Correspondant-e Égalité Professionnelle est nommé-e au sein de chaque établissement principal.

### Mission

Acteur-actrice essentiel-le de l'égalité professionnelle, il-elle est l'interlocuteur-trice connu-e et reconnu-e des salarié-e-s, responsables et encadrant-e-s, responsables RH et partenaires sociaux de son périmètre. Il-elle est force de propositions en matière d'égalité professionnelle sur les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion et de la rémunération auprès des instances décisionnelles de son périmètre.

### Activités principales

#### études et diagnostic

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

#### plans d'actions

- propose des axes et initiatives pour le plan d'actions local et s'assure de sa mise en œuvre, en concertation avec les organisations syndicales représentatives sur le périmètre.
- assure un suivi de la mise en œuvre de ce plan d'actions et alerte sa direction et le directeur/directrice de la stratégie égalité professionnelle en cas d'éventuels écarts par rapport aux cibles/actions fixées localement
- s'assure, avec les responsables Ressources Humaines de la prise en compte et de la mise en œuvre par les responsables et encadrant-e-s de toutes les actions prévues dans le cadre de l'accord
- déploie également les actions de portée nationale
- propose des solutions aux situations de non/mauvaise application de l'accord ou discriminations qui lui sont remontées et s'assure d'une mise en œuvre effective

#### communication et sensibilisation

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

#### conseil et information

- conseille les responsables et encadrant-e-s pour toutes les questions liées à l'égalité professionnelle
- par sa connaissance de l'accord, de la législation et de l'actualité en la matière, est la source d'information privilégiée des collaborateurs de son périmètre

### Profil préconisé

une personne au fait des fonctionnements RH (Responsable emploi/compétences, Responsable transformation, Responsable relations sociales) qui montre un intérêt particulier pour le sujet. a suivi (ou suit lors de son intégration) le module de formation relatif à l'égalité professionnelle qui sera conçu dès la signature de l'accord.

## annexe 2 : structure de l'emploi à fin 2010

### Taux de féminisation des effectifs (effectif actif) par bande CCNT

EFFCDEI fin 12 2010	Nbr. Femmes	Nbr. Hommes	Nbr. Total	Ratio Femmes
B	191	844	1 035	18,45%
C	14 189	18 176	32 365	43,84%
D	7 601	14 001	21 602	35,19%
DB	4 719	10 751	15 470	30,50%
E	4 614	10 553	15 167	30,42%
F	1 856	4 306	6 162	30,12%
G	163	631	794	20,53%
<b>TOTAL</b>	<b>33 333</b>	<b>59 262</b>	<b>92 595</b>	<b>36,00%</b>

### Taux de féminisation des effectifs (effectif actif) par domaine métiers et bande CCNT

Domaine	Bande CCNT	Nbr. Femmes	Ratio Femmes	Total effectif F&H (CDI)
CLIENT	B	49	43,0%	114
	C	10 925	62,7%	17 428
	D	5 108	51,0%	10 007
	DB	2 525	38,5%	6 556
	E	1 551	31,7%	4 897
	F	688	30,3%	2 273
	G	48	22,7%	211
	<b>TOTAL</b>	<b>20 894</b>	<b>50,4%</b>	<b>41 486</b>
GESTION SUPPORT	B	114	33,9%	336
	C	1 469	54,9%	2 674
	D	1 033	61,5%	1 679
	DB	1 272	49,2%	2 587
	E	1 307	48,9%	2 671
	F	771	44,0%	1 752
	G	91	22,1%	411
	<b>TOTAL</b>	<b>6 057</b>	<b>50,0%</b>	<b>12 110</b>
INNOVATION PROSPECTIVE	B	0	0,0%	1
	C	9	45,0%	20
	D	32	61,5%	52
	DB	64	18,3%	350
	E	405	24,9%	1 625
	F	121	17,4%	694
	G	7	18,4%	38
	<b>TOTAL</b>	<b>638</b>	<b>22,9%</b>	<b>2 780</b>
PRODUCTION CONTENU MULTIMEDIA	B	0	#DIV/0!	0
	C	3	27,3%	11
	D	11	26,2%	42
	DB	52	43,7%	119
	E	86	41,0%	210
	F	30	40,5%	74
	G	3	50,0%	6
	<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>40,0%</b>	<b>462</b>
TECHNIQUE INFORMATIQUE	B	0	0,0%	2
	C	166	26,3%	631
	D	330	25,4%	1 298
	DB	406	20,7%	1 965
	E	839	25,1%	3 345
	F	165	21,2%	779
	G	6	9,8%	61
	<b>TOTAL</b>	<b>1 912</b>	<b>23,7%</b>	<b>8 081</b>
TECHNIQUE RESEAUX	B	23	4,0%	576
	C	1 546	13,5%	11 455
	D	1 093	12,8%	8 529
	DB	416	10,7%	3 906
	E	433	17,8%	2 439
	F	81	14,2%	569
	G	5	7,7%	65
	<b>TOTAL</b>	<b>3 597</b>	<b>13,1%</b>	<b>27 539</b>
<b>TOTAL DOMAIN NON-DEFINI</b>		<b>50</b>	<b>35,2%</b>	<b>142</b>
<b>TOTAL CDI</b>		<b>33 333</b>	<b>36,0%</b>	<b>92 600</b>

## annexe 3 : 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 aux salariées travaillant à temps plein et exceptionnellement aux salariées travaillant à temps partiel.

Elles sont accordées après la déclaration de grossesse, au plus tôt à partir du 3<sup>ème</sup> mois.

Les facilités de service ne peuvent conduire à réduire à moins de 5 heures la durée de la vacation.

Pour les salariées travaillant à temps partiel, une réduction d'1/2 heure pour une journée de travail de 4 heures peut exceptionnellement être admise.

#### • accordées aux femmes enceintes

Du 3<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> mois de grossesse

#### • en cas d'allaitement

Les facilités de service accordées aux femmes enceintes à partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse sont accordées aux femmes qui allaitent leur enfant, à partir du 4<sup>ème</sup> mois après l'accouchement et jusqu'à expiration du 12<sup>ème</sup> 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 examen 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 d'instruction 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.

## annexe 4 : congés et Autorisations Spéciales d'Absence liées à la parentalité

L'ensemble des salarié-e-s de FTSA, 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-dessous.

Événement	lien de parenté	périodicité	Nombre de jours maximum ouvrés de congés attribués	Remarques	justificatif (original ou photocopie)
naissance / adoption démarches en vue d'une adoption	enfant	événement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer	bulletin de naissance, extrait de jugement, convocation
garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	enfant jusqu'à 16 ans	année civile	6 + 1 par enfant en sus du 1 <sup>er</sup>	<p>Doublement des droits :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour le parent ayant la garde de l'enfant, dans le cas d'une situation monoparentale ;</li> <li>- avec un courrier certifiant l'absence de droit ou le renoncement des droits d'un des deux parents,</li> <li>- dans le cas d'une garde alternée.</li> </ul> <p>Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent à France Télécom.</p>	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).
hospitalisation d'un parent proche	enfant conjoint(*) parents	événement	1 jour à l'entrée + 1 jour à la sortie	quel que soit l'âge de l'enfant. le malade doit passer au moins une nuit à l'hôpital	certificat d'hospitalisation
soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	enfant	année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	quel que soit l'âge	carte d'invalidité, ou copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité au moins égale à 80%, ou certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence
	conjoint(*)		6		
	ascendant à charge		6		
représentant parents d'élèves	enfant	événement	temps nécessaire		convocation

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

## annexe 5 : indicateurs de l'Égalité Professionnelle

Accord 2011-2014 – INDICATEURS CONVENTIONNELS		PERIMETRE
TAUX DE FEMINISATION	féménisation du Comex Groupe, des réseaux de management : Leaders et managers - en nombre et taux	NATIONAL
	féménisation des CODIRS Directions Orange et Divisions et Fonctions Groupe – en nombre et taux	NATIONAL établissement principal
	répartition sexuée des effectifs en nombre par contrat de travail (CDI et CDD) et par bande CCNT	établissement secondaire
	répartition sexuée des effectifs en nombre par domaine métiers et par bande CCNT - CDD et CDI	établissement secondaire
RECRUTEMENT	nombre et taux de recrutement externe en CDI des candidates vues en entretien	NATIONAL
	nombre de recrutements par bande CCNT et type de contrat de travail (CDI et CDD) - données sexuées	établissement secondaire
	nombre et taux de transformation en CDI et CDD des contrats d'alternance, par bande, sur le périmètre de chaque Établissement principal - données sexuées	NATIONAL établissement Principal
	nombre et taux de féminisation des candidats vus en entretien par bande CCNT et par domaine métiers	NATIONAL
DEPARTS	nombre et taux de féminisation des recrutements externes en CDI par bande CCNT et par domaine métiers	NATIONAL établissement Principal
	nombre de départs par bande CCNT avec motifs de départs - données sexuées	établissement secondaire
	nombre et taux de personnes à temps partiel - CDI - données sexuées	établissement secondaire
	nombre et taux de personnes à Temps Partiel Seniors - données sexuées	NATIONAL
TEMPS DE TRAVAIL	nombre de salarié-e-s en télétravail - données sexuées	NATIONAL
	nombre des reprises à temps plein ayant donné lieu à aménagement du temps de travail - nombre de refus et motifs	établissement principal
	nombre de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans - par domaine métiers et par bande CCNT - données sexuées	NATIONAL établissement secondaire
	féménisation des parcours de professionnalisation par domaine métiers et par bande CCNT - nombre et taux	NATIONAL
FORMATION PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION	féménisation des alternants avec répartition par niveau de diplôme préparé et par domaine métiers - nombre et taux	NATIONAL
	nombre de personnes n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans par bande CCNT - données sexuées	NATIONAL établissement Principal
	nombre et taux de promotion des femmes par bande CCNT et par domaine métiers et taux de féminisation par bande source	NATIONAL établissement principal
	nombre et taux de promotion après un congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou de soutien familial par établissement principal	établissement secondaire
PROMOTION	nombre et taux de promotion des salarié-e-s à temps partiel par établissement principal - données sexuées	établissement principal

Accord 2011-2014 -- INDICATEURS CONVENTIONNELS		PERIMETRE
REMUNERATION	salaires global de base moyen annuel par âge moyen et par bande CCNT et genre - CDI <i>Établissement secondaire &gt;=300 CDI</i>	établissement secondaire
	salaires global de base médian annuel par âge médian et par bande CCNT et genre - CDI <i>Établissement secondaire &gt;=300 CDI</i>	établissement secondaire
	nombre et taux de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale	établissement secondaire
	pourcentage moyen des mesures de correction salariale	établissement secondaire
	pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale	établissement secondaire
	salaires global de base annuel par bande CCNT par sexe, par âge (1 <sup>er</sup> décile, moyenne, médiane, 9 <sup>ème</sup> décile) - données sexuées	établissement principal
	Complément France Télécom des fonctionnaires B, C, D : montant moyen - données sexuées	établissement principal
	part variable managériale annuelle versée l'année N-1 : montant moyen et pourcentage du SGB - données sexuées - Dbis, E, F et G	établissement principal
	primes exceptionnelles des salarié-e-s B, C, D : nombre de bénéficiaires et montant moyen - données sexuées	établissement principal
	salaires à l'embauche : point haut, point bas et point médian par sexe et par bande	établissement principal
SANTE AU TRAVAIL	NATIONAL	
INSTANCE REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	établissement principal	

008 3x  
180  
Mc

**INDICATEURS LEGAUX – Rappel – décret du 22 août 2008**

		fréquence conventionnelle
<b>I – Indicateurs de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise</b>		
<b>1° Conditions générales d'emploi</b>	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ; - Age moyen par catégorie professionnelle ; b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiels); - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ; c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et type de congés dont la durée est supérieur à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ; e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; f) Promotion : Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions. g) Ancienneté Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières / métiers : -Éventail des rémunérations ; -Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; -Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.	semestrielle semestrielle  semestrielle semestrielle  annuelle  semestrielle semestrielle  semestrielle  annuelle annuelle  annuelle annuelle  annuelle annuelle annuelle
	<b>2° Rémunérations</b>	

65  
C.B. 80  
17c  
page 48/49

		fréquence conventionnelle
<b>I – Indicateurs de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise</b>		
<b>3° Formation</b>	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - Le nombre moyen d'heures d'actions de formation ; - La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences ; Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : - L'exposition à des risques professionnels ; - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.	annuelle semestrielle
<b>4° Conditions de travail.</b>		
<b>II – Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</b>		
<b>1° Congés</b>	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé maternité, le congé d'adoption ; b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de congés théoriques.	annuelle annuelle
<b>2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise</b>	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ; b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salarié-e-s ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.	semestrielle semestrielle annuelle annuelle

Les indicateurs sont fournis à la commission nationale de suivi au format Excel.  
Les informations de rémunération sont restituées pour un minimum de 7 personnes par niveau et par sexe

NC BC  
CMB BO