Accord mondial égalité professionnelle femmes-hommes Orange

orange™

Sommaire

01

Quelques chiffres sur la représentation des femmes dans le Groupe

02

L'accord monde signé le 17 juillet 2019 avec UNI Global Union

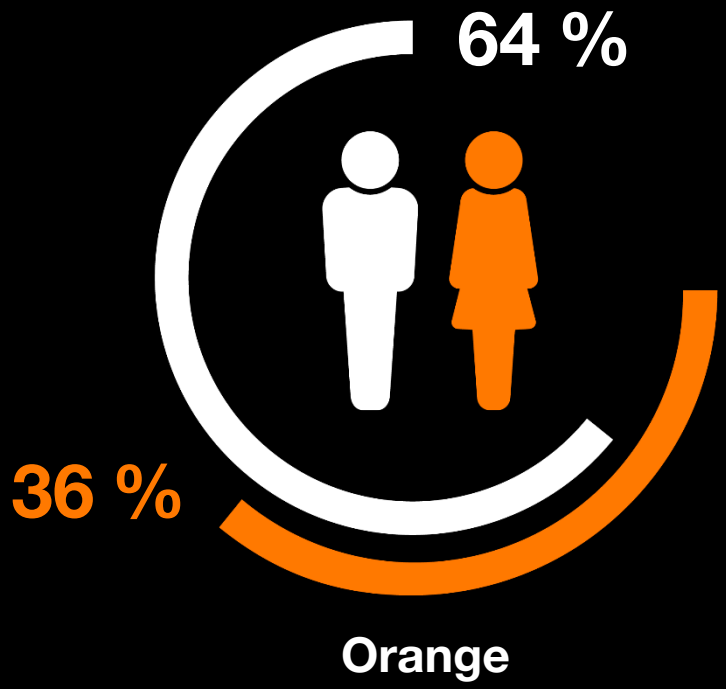
03

L'accord chapitre par chapitre

01

Quelques chiffres sur la représentation des femmes dans le Groupe

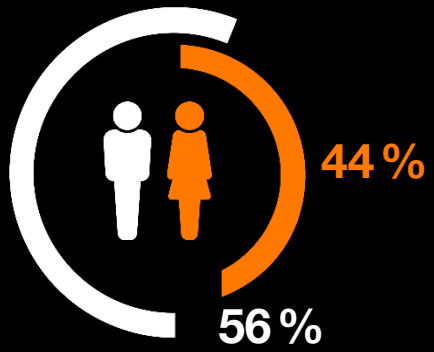
Taux de féminisation global des effectifs



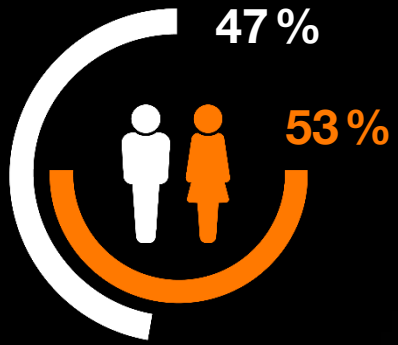
Périmètre : Groupe Orange
Source: Gouvernance RH – 2019

Taux de féminisation par métier

Un bon équilibre dans certains métiers …



Clients

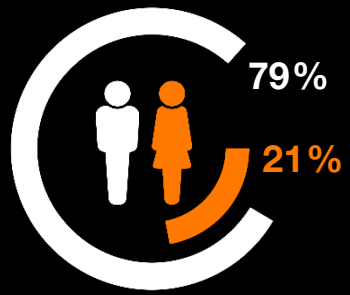


Fonctions Support

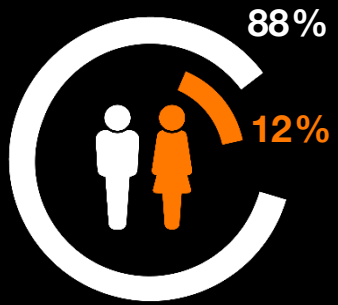
Périmètre : Groupe Orange
Source: Gouvernance RH – 2019

Taux de féminisation par métier

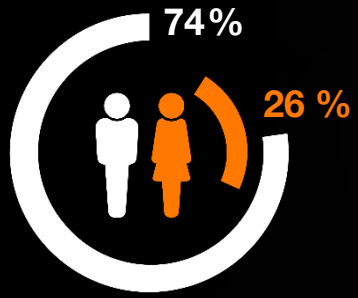
… mais un écart important dans les métiers techniques



Innovation



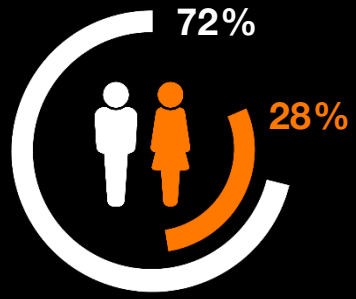
Réseau



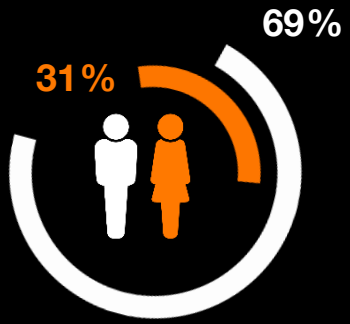
Système d'information

Périmètre : Groupe Orange
Source: Gouvernance RH – 2019

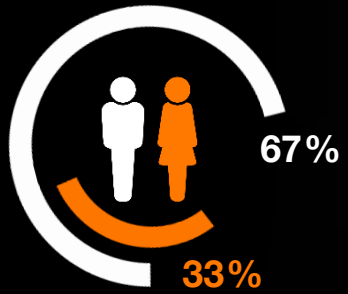
Taux de féminisation dans les postes de management



Managers



Réseau des leaders et exécutives



Comité Exécutif Groupe

Périmètre : Groupe Orange
Source: Gouvernance RH – 2019

02

L’accord monde signé le 17 juillet 2019 avec UNI Global Union

Les signataires de l’accord

Les signataires de l’accord (de gauche à droite, en partant du premier rang) :
Christine Albanel (Orange – Responsabilité Sociale d’Entreprise, Diversité et Solidarité Groupe), Valérie Le Boulanger (Orange – Ressources Humaines Groupe), William Coker (Alliance Syndicale mondiale UNI-Orange), Alke Boessiger (UNI Global Union), Jean-Marc Lis (FO), Isabel Lejeune-To (CFDT), Christian Mathorel (CGT)

Un accord cadre mondial portant sur 3 thèmes majeurs

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Lutte contre les discriminations et les violences

Accord à durée indéterminée / Application dans toutes les filiales consolidées

- Définition d'un cadre commun d'action à adapter au niveau local
- Démarche participative impliquant tous les acteurs
- Dialogue social innovant avec la création de comités locaux dédiés
- Création d'un réseau de correspondants dans les filiales
- État des lieux et plans d'actions locaux

février / juillet 2019
6 séances de négociation

17 juillet 2019
Signature

septembre / octobre 2019
Déploiement

Les chapitres de l’accord

- Dialogue social
  Réseau des acteurs
- Mixité femmes-hommes
  dans les métiers
- Egalité dans l’évolution
  professionnelle
- Egalité salariale
- Equilibre
  vie professionnelle
  et vie personnelle
- Lutte contre
  les discriminations
  et les violences
- Communication
  et sensibilisation
- Implication
  des fournisseurs
  et sous-traitants
- Déploiement et suivi
  de l’accord

03

L’accord chapitre par chapitre…

L’accord chapitre par chapitre…

- Dialogue social Réseau des acteurs
- Égalité professionnelle hommes-femmes
- Équilibre vie personnelle et vie professionnelle
- Lutte contre les discriminations et les violences
- Sensibilisation et communication
- Implication des fournisseurs et sous-traitants
- Déploiement et suivi de l’accord

L’accord chapitre par chapitre…

- **Dialogue social Réseau des acteurs**
- **Égalité professionnelle hommes-femmes**
- **Équilibre vie personnelle et vie professionnelle**
- **Lutte contre les discriminations et les violences**
- **Sensibilisation et communication**
- **Implication des fournisseurs et sous-traitants**
- **Déploiement et suivi de l’accord**

Dialogue social - Réseau des acteurs

Acteurs

Organisations syndicales et / ou représentants du personnel parties prenantes

Moyens mis en œuvre

Création de Comités Diversité / Egalité professionnelle dans les filiales (1 réunion / an minimum)

- analyse de la situation locale
- plans d'actions préventifs et correctifs
- propositions de communication et sensibilisation

Réseau de correspondants Diversité / Egalité professionnelle

Nomination de Correspondants Diversité/ Egalité professionnelle dans les filiales
Correspondants de Divisions
Correspondants régionaux (< 400 salariés)
Correspondants de filiales (> 400 salariés)

- relaient et déploient la politique du Groupe
- sont membres des Comités Diversité / Egalité professionnelle

L’accord chapitre par chapitre…

- Dialogue social Réseau des acteurs
- **Égalité professionnelle hommes-femmes**
- Équilibre vie personnelle et vie professionnelle
- Lutte contre les discriminations et les violences
- Sensibilisation et communication
- Implication des fournisseurs et sous-traitants
- Déploiement et suivi de l’accord

Mixité femmes-hommes dans tous les métiers

Objectifs

Faire progresser la mixité femmes – hommes au sein des équipes et dans l'ensemble des métiers du Groupe, notamment les métiers techniques

Faire progresser le taux de féminisation des recrutements externes en CDI

Promouvoir les métiers techniques en interne comme en externe

Moyens mis en œuvre

- Rédaction d'offres d'emploi sans stéréotypes.
- Au moins une candidate dans les short-lists.
- Dispositifs de formation favorisant l'évolution ou la reconversion professionnelle des femmes vers les métiers techniques ou du numérique.
- Partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation pour ouvrir aux femmes l'accès aux métiers du numérique.
- Initiatives sociétales auprès des jeunes filles pour faire connaitre les métiers d'Orange (Shadowing Days, Capital Filles, SuperCodeurs etc.).
- Autonomisation économique des femmes grâce à une formation au numérique (Maisons Digitales etc.).

Égalité dans l'évolution professionnelle

Objectifs

Atteindre un taux de féminisation global de 35% minimum dans les instances dirigeantes à horizon 2025

Faire progresser la mixité au sein des équipes, à tous les niveaux et en particulier dans les postes à responsabilité

Renforcer l'accompagnement des femmes qui souhaitent évoluer

Moyens mis en œuvre

- Critères de détection des potentiels et d'évaluation exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, les qualifications, la performance et les qualités professionnelles.
- Définition d'objectifs chiffrés pour le taux de féminisation des postes à responsabilité et des postes de management.
- Egal accès à la formation avec attention particulière portée aux besoins des femmes au retour du congé de maternité.
- Dispositifs internes d'accompagnement pour accéder aux postes à responsabilité, y compris pour les salariées à temps partiel.
- Création de réseaux égalité professionnelle internes, féminins ou mixtes, en lien avec le réseau Wenity.

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Objectifs

Réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour atteindre l'égalité salariale à situation comparable, au plus tard en 2025

Garantir l'égalité salariale femmes – hommes pour les nouvelles embauches

Moyens mis en œuvre

- Mesurer les écarts salariaux de façon homogène dans tous les pays grâce au référentiel statistique commun du Groupe.
- Construire les plans d'actions locaux pour résorber les écarts constatés.
- Garantir, à l'embauche, un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes à métier, responsabilité, qualification équivalents.
- Veiller à ce que les congés de maternité ou d'adoption n'aient pas d'impacts négatifs sur la rémunération.
- Garantir une évolution de la rémunération des salariés à temps partiel comparable à celle des salariés à temps plein.

L’accord chapitre par chapitre…

- Dialogue social Réseau des acteurs
- Égalité professionnelle hommes-femmes
- **Équilibre vie personnelle et vie professionnelle**
- Lutte contre les discriminations et les violences
- Sensibilisation et communication
- Implication des fournisseurs et sous-traitants
- Déploiement et suivi de l’accord

Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Objectifs

Faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou familiale

Moyens mis en œuvre

- Télétravail : encourager les expérimentations et la négociation d'accords sur ce sujet dans les filiales.
- Aménagement d'horaires, notamment horaires variables.
- Droit à la déconnexion : pas de réunion ni de sollicitation en dehors des heures de travail.
- Parentalité : aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes, entretiens pré et post congé maternité/ adoption/ parentalité, dispositif permettant la reprise de l'activité professionnelle après une absence liée à la parentalité, développement du congé lié à la naissance de l'enfant (congé paternité), développement de dispositifs de droit à congés spécifiques
- Aidants : aménagement des horaires pour les salariés dont les enfants, le conjoint ou les parents sont malades, handicapés ou victimes d'accident.

L’accord chapitre par chapitre…

- Dialogue social Réseau des acteurs
- Égalité professionnelle hommes-femmes
- Équilibre vie personnelle et vie professionnelle
- **Lutte contre les discriminations et les violences**
- Sensibilisation et communication
- Implication des fournisseurs et sous-traitants
- Déploiement et suivi de l’accord

Lutte contre les discriminations

Objectifs

Lutter contre toutes les formes de discrimination

Critères pris en compte : âge, sexe, origine, appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race, grossesse, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, orientation sexuelle, opinions politiques, activités syndicales, opinions philosophiques, croyances ou appartenance ou non-appartenance à une religion déterminée.

Moyens mis en œuvre

- Veiller au principe de non-discrimination lors du recrutement et à toutes les étapes du parcours professionnel des salariés.
- Mettre en place des dispositifs de signalement pour les infractions et sanctionner les salariés coupables d'actes de discrimination ou d'insultes à caractère discriminatoire.
- Mettre en place des politiques et des pratiques qui protègent les personnes en situation de handicap contre toutes les formes de discrimination.
- Promouvoir l'égalité des chances, développer des actions d'accompagnement des jeunes ou des personnes en situation de handicap, grâce à l'engagement de salariés volontaires.
- Sensibiliser les salariés aux stéréotypes et biais décisionnels (serious game diversité etc.).

Lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences

Objectifs

Lutter contre le sexisme, le harcèlement sous toutes ses formes, qu'il soit physique, sexuel et/ou psychologique, la violence au travail ou au quotidien et les incivilités de quelque nature qu'elles soient

Moyens mis en œuvre

- Mettre en place un programme pour prévenir les pratiques et agissements de cette nature et traiter rapidement toutes les situations signalées.
- Ne laisser aucun signalement sans suite concrète et garantir qu'une action sera menée dans un délai de 2 mois maximum
- Proposer un accompagnement aux victimes notamment via une médiation externe pour garantir neutralité et objectivité.
- Proposer aux victimes de violence au sein du couple des dispositifs d'accompagnement adaptés à la situation.
- Sensibiliser et former sur ces sujets ainsi que sur les politiques et procédures afférentes.

L’accord chapitre par chapitre…

- Dialogue social Réseau des acteurs
- Égalité professionnelle hommes-femmes
- Équilibre vie personnelle et vie professionnelle
- Lutte contre les discriminations et les violences
- Sensibilisation et communication
- Implication des fournisseurs et sous-traitants
- Déploiement et suivi de l’accord

Sensibilisation et communication

Objectifs

Renforcer les actions de communication et de sensibilisation sur les thématiques de l'accord à tous les niveaux (codirs, filière RH, managers, salariés)

Véhiculer une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre dans la communication interne et externe

Encourager l'implication des hommes

Moyens mis en œuvre

Outils qui seront mis à disposition par le Groupe courant 2020 en anglais :

- serious game diversité
- visa égalité professionnelle
- e-learning sur le harcèlement au travail destiné aux managers et aux responsables Ressources Humaines

Communication régulière par les filiales sur ces thématiques, dans la langue du pays : sites Intranet et communautés Plazza, campagnes de communication / événements, actions de formation/ sensibilisation, réseaux internes égalité professionnelle ….

L’accord chapitre par chapitre …

- Dialogue social Réseau des acteurs
- Égalité professionnelle hommes-femmes
- Équilibre vie personnelle et vie professionnelle
- Lutte contre les discriminations et les violences
- Sensibilisation et communication
- **Implication des fournisseurs et sous-traitants**
- Déploiement et suivi de l’accord

Implication fournisseurs et sous-traitants

Objectifs

Développer une politique d'achats responsables

Moyens mis en œuvre

- Insertion de la clause RSE dans les contrats conclus avec les fournisseurs et sous-traitants et du Code de conduite Fournisseur en annexe de ces contrats.
- Respect par les fournisseurs des engagements éthiques, sociaux et environnementaux attendus par le Groupe, notamment la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, sous peine de sanction voire de résiliation du contrat.
- Evaluation des fournisseurs sur une base documentaire, soit via un questionnaire, soit via une société spécialisée dans les achats responsables.
- Réalisation d'audits sur site dans le domaine de la RSE pour évaluer l'état de conformité des fournisseurs aux standards sociaux et environnementaux et d'établir des plans d'action correctifs si besoin.

L’accord chapitre par chapitre …

- Dialogue social Réseau des acteurs
- Égalité professionnelle hommes-femmes
- Équilibre vie personnelle et vie professionnelle
- Lutte contre les discriminations et les violences
- Sensibilisation et communication
- Implication des fournisseurs et sous-traitants
- **Déploiement et suivi de l’accord**

Déploiement et suivi de l’accord

Objectifs

Réaliser un état des lieux

Déployer l’accord

Communiquer sur l’accord

Assurer le suivi de l’accord

Moyens mis en œuvre

- Réalisation (dans un délai d’un an) d’un état des lieux des pratiques en termes d’égalité professionnelle femmes-hommes, de lutte contre les discriminations et les violences et d’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en priorisant les filiales de > 400 salariés non labellisées GEEIS.
- Présentation de l’état des lieux et les plans d’actions aux Comités Diversité / Egalité professionnelle locaux.
- Présentation par le Groupe d’une synthèse de ces informations lors de la réunion annuelle entre Orange et UNI Global Union.
- Plan de Communication et d’appropriation de l’accord, établi en lien avec les organisations signataires.
- Suivi annuel d’indicateurs quantitatifs et qualitatifs listés dans l’accord : taux de féminisation, écarts salariaux, formation, télétravail, …

Merci

orange™