Accord mondial portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orange

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Lutte contre les discriminations et les violences
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

17 juillet 2019

UNI global union

orange™

Sommaire

Sommaire 1

Préambule 4

Champ d'application de l'accord 5

Objectifs de l'accord 5

Chapitre 1 – Le dialogue social – le réseau des acteurs 6

Article 1 : Un dialogue social constructif en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes 6

Article 2 : Un réseau d'acteurs contribuant à la politique égalité professionnelle femmes-hommes et à son déploiement 7

2.1 Constat 7

2.2 Objectifs et Engagements 7

2.3 Moyens mis en œuvre 7

Chapitre 2 – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 9

Article 3 : Mixité femmes-hommes dans tous les métiers et féminisation des recrutements 9

3.1 Constat 9

3.2 Objectifs et Engagements 9

3.3 Moyens mis en œuvre 9

Article 4 : Egalité dans l'évolution professionnelle 11

4.1 Constat 11

4.2 Objectifs et Engagements 11

4.3 Moyens mis en œuvre 11

Article 5 : Egalité salariale entre les femmes et les hommes 12

5.1 Constat 12

5.2 Objectifs et Engagements 12

5.3 Moyens mis en œuvre 13

5.3.1 Réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour atteindre l'égalité salariale à situation comparable d'ici 2025 13

5.3.2 Assurer l'égalité salariale femmes-hommes pour les nouvelles embauches 13

5.3.3 Prévenir toute conséquence négative, sur l'évolution de la rémunération, des absences liées à la parentalité 13

5.3.4 Garantir une évolution de la rémunération des salariés à temps partiel comparable à celle des salariés à temps plein 13

Chapitre 3 – L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle 14

Article 6 : Equilibre des temps de vie 14
6.1 Constat 14
6.2 Objectifs et Engagements 14
6.3 Moyens mis en œuvre 14
6.3.1 Télétravail et aménagement des horaires 14
6.3.1.1 Télétravail 14
6.3.1.2 Aménagement des horaires 15
6.3.2 Droit à la déconnexion 15
6.3.3 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale 15
6.3.3.1 Parentalité 15
6.3.3.2 Dispositions pour les aidants 16
Chapitre 4 – La lutte contre les discriminations et les violences 17
Article 7 : Lutte contre les discriminations 17
7.1 Constat 17
7.2 Objectifs et Engagements 17
7.3 Moyens mis en œuvre 18
Article 8 : Lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences 18
8.1 Objectifs et Engagements 18
8.2 Moyens mis en œuvre 19
Chapitre 5 – La sensibilisation et la communication 20
Article 9 : Actions de sensibilisation et de communication 20
9.1 Constat 20
9.2 Objectifs et Engagements 20
9.3 Moyens mis en œuvre 20
Chapitre 6 – L'implication des fournisseurs et sous-traitants 22
Chapitre 7 – Le déploiement et le suivi de l'accord 23
Article 10 : Réalisation d'un état des lieux 23
Article 11 : Déploiement de l'accord 23
Article 12 : Communication de l'accord 23
Article 13 : Suivi de l'accord 24
Article 14 : Durée de l'accord – Révision - Traduction 25

Préambule

Depuis la signature d'un premier accord mondial sur les droits fondamentaux en décembre 2006, puis celle d'un accord mondial sur la santé et la sécurité en novembre 2014, Orange[1] et l'Alliance syndicale mondiale UNI-Orange, qui rassemble les syndicats représentés au sein du groupe Orange et adhérents à l'UNI Global Union, poursuivent un dialogue social constructif et innovant. Dans ce cadre, le groupe Orange et l'Alliance syndicale mondiale UNI-Orange ont pris la décision, le 3 décembre 2018, de lancer une négociation en vue de conclure un accord mondial portant sur trois domaines majeurs :

- l'égalité professionnelle femmes – hommes,
- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la lutte contre les discriminations et les violences.

Orange exerce sa responsabilité sociale de Groupe international en ligne avec son adhésion au Pacte Mondial des Nations-Unies, aux principes définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi qu'aux normes de l'Organisation Internationale du Travail en vigueur dans les pays où le Groupe opère.

Pour Orange, la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrivent au cœur de son projet stratégique et social. Cette démarche repose sur la conviction que la diversité et la mixité constituent un enjeu social source de performance. Le Groupe a ainsi déployé, depuis de nombreuses années, une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui s'appuie sur quatre piliers :

- la mixité femmes - hommes dans tous les métiers, notamment les métiers techniques,
- l'accès des femmes aux postes à responsabilité,
- l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Au niveau mondial, l'égalité professionnelle femmes - hommes doit être une priorité commune à l'ensemble des filiales et dans tous les pays.

Cet accord, fruit d'une négociation à l'échelle mondiale, définit un cadre commun d'objectifs et engagements déclinables et adaptables dans les pays où le Groupe est présent, en s'appuyant sur le dialogue social local pour pérenniser et développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans toutes ses dimensions. Les salariés, les managers, la filière RH, les organisations syndicales ou les représentants du personnel, sont tous parties prenantes de ces engagements. Il s'agit d'une politique de long terme qui requiert une attention et un effort constants, dans la durée, prenant en compte les contextes locaux pour garantir son efficacité.

Avec cet accord, qui marque une nouvelle étape d'engagement social et sociétal, Orange et l'Alliance syndicale mondiale UNI-Orange ont l'ambition de faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une réalité dans toutes les filiales du Groupe.

[1] Dans cet accord, l'expression « Orange » désigne le groupe Orange, parfois aussi appelé « le Groupe ».

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le groupe Orange exerce directement le contrôle, c'est-à-dire les sociétés dans lesquelles le groupe Orange détient la majorité du capital ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises ou lorsqu'il nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance.

Objectifs de l'accord

Cet accord a pour objectif de contribuer à intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle dans toutes les activités du Groupe en s'appuyant sur :

- une démarche participative de tous les acteurs incluant un dialogue social structuré qui permette la réalisation d'états des lieux locaux et la définition de plans d'action adaptés ;
- la définition d'objectifs communs en matière :
  - d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - de lutte contre les discriminations et les violences ;
  - d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la promotion de toute initiative concourant à ces objectifs et adaptée au contexte et aux pratiques locales ;
- l'implication des fournisseurs et sous-traitants dans cette démarche.

Les parties conviennent que les actions dans les domaines de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et les violences, et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, demandent persévérance, cohérence et adaptation aux contextes locaux.

Cet accord cadre a pour vocation d'être décliné dans tous les régions du monde grâce à un dialogue social constructif avec les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel.

Chapitre 1 – Le dialogue social – le réseau des acteurs

Article 1 : Un dialogue social constructif en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes

Les parties affirment qu'un dialogue social constructif et de qualité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et les violences et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, impliquant les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel, est un des éléments essentiels de la bonne mise en œuvre de la politique égalité professionnelle au sein du Groupe.

Chaque entité du Groupe doit veiller à ce que les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel, selon le contexte existant (législation et pratiques locales en vigueur), soient parties prenantes de tous les aspects en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et les violences et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment sur la mise en place et le suivi des plans d'action en la matière.

Dans ce cadre, les parties incitent les directions de filiales et les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel à mettre en place des Comités ad hoc. Ces Comités ont notamment vocation à être l'outil de déclinaison locale du présent accord et dans ce cadre, ils seront saisis des points relatifs à son application. Les parties recommandent la tenue d'au moins une réunion annuelle permettant que ces thématiques constituent un élément du dialogue social dans les entités.

La composition, les missions et responsabilités de ces Comités sont à définir en fonction de la législation et des pratiques en vigueur. La direction du Groupe incite lesdits Comités à organiser une représentation équilibrée pour permettre un dialogue de qualité sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et les violences et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Lorsqu'il existe des organisations syndicales représentatives dans l'entité, celles-ci ont vocation, sous réserve que la législation ne l'interdise pas, à siéger dans les Comités afin d'être associées aux travaux de celui-ci.

Le Comité contribue à l'élaboration des plans d'actions de l'entité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et les violences et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et orientera en priorité ses travaux autour des axes suivants :

- analyse partagée de la situation locale ;
- revue des actions et objectifs d'amélioration ;
- mise en place et suivi de plans d'actions préventifs et correctifs, sur la base de l'analyse de la situation ;
- proposition d'orientations en termes de communication et de sensibilisation.

Article 2 : Un réseau d'acteurs contribuant à la politique égalité professionnelle femmes-hommes et à son déploiement

2.1 Constat

La **Direction Diversité & Inclusion** du Groupe propose la politique du Groupe en matière de diversité et d'inclusion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Assurant une mission d'expertise dans ces domaines, elle coordonne le déploiement de cette politique dans l'ensemble des entités du Groupe en s'appuyant sur les dispositifs de certification et d'écoute des parties prenantes :

- dans le cadre de la certification GEEIS et GEEIS Diversity (Gender Equality & Diversity for European and International Standard), les audits, réalisés par un organisme externe indépendant, permettent de s'assurer de l'effectivité du déploiement de la politique et d'identifier les bonnes pratiques et les zones de progrès.
- cette démarche est complétée par le Dialogue Parties Prenantes qui permet d'assurer la cohérence de la politique avec les attentes des parties prenantes externes et internes autour des grands thèmes de la diversité, dont l'égalité professionnelle femmes-hommes, et d'identifier les axes prioritaires d'action.

Un **réseau interne de Correspondants de Division en charge de la Diversité/ Egalité professionnelle** est en place au sein Groupe. Animé par la Direction Diversité & Inclusion du Groupe, il relaie et déploie la politique du Groupe.

D'autres acteurs jouent un rôle majeur, notamment les comités de direction et les managers, la filière RH, les équipes en charge de la qualité de vie au travail, les équipes RSE, les représentants du personnel ou organisations syndicales.

2.2 Objectifs et Engagements

Orange s'engage à faciliter la mise en place d'un réseau de correspondants dans l'ensemble des filiales en complément du réseau de Correspondants Diversité/ Egalité professionnelle présents sous la coordination de la Direction de la Diversité & Inclusion du Groupe.

2.3 Moyens mis en œuvre

Dans toutes les divisions du Groupe, les filiales de plus de 400 salariés désigneront un correspondant Diversité / Egalité professionnelle. Pour les filiales de moins de 400 salariés, les divisions s'engagent à identifier un interlocuteur en charge de ces aspects par zone géographique ou entité.

Acteurs essentiels, ces correspondants ou interlocuteurs seront :

- les relais pour déployer la politique et les dispositifs existants et promouvoir des initiatives locales ;
- les interlocuteurs privilégiés sur cette thématique, notamment des organisations syndicales et/ou des représentants du personnel ;
- force de proposition auprès des instances de décision ;
- membres des comités ad hoc définis dans le présent accord.

Ils seront animés par le correspondant Diversité / Egalité professionnelle de la division. Ils devront être connus des salariés de leur périmètre, formés et bénéficier de temps dédié à cette mission.

Chapitre 2 – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3 : Mixité femmes-hommes dans tous les métiers et féminisation des recrutements

3.1 Constat

À fin 2017, le taux de féminisation des effectifs du Groupe, de 35,7% au niveau global, présente des déséquilibres importants selon les domaines métiers :

- 53% dans les Fonctions Support ;
- 44% dans le domaine Clients ;
- 40% dans le domaine Contenus et Multimédia ;
- 23% dans le domaine Système d'informations ;
- 22% dans le domaine Innovation ;
- 15% dans le domaine Réseaux.

Globalement, les femmes sont sous-représentées dans les métiers techniques, même si on constate que ce phénomène est à ce jour moins marqué dans certains pays, comme en Égypte, au Maroc, en Tunisie, au Sénégal ou encore en Roumanie.

3.2 Objectifs et Engagements

Pour développer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans le Groupe, Orange a pour objectifs de :

- faire progresser le taux de féminisation de l'effectif en CDI, notamment dans les métiers techniques ;
- faire progresser le taux de féminisation des recrutements externes en CDI ;
- promouvoir les métiers techniques en interne comme en externe.

3.3 Moyens mis en œuvre

Orange s'engage à faire progresser la mixité femmes – hommes au sein de ses équipes et dans l'ensemble des métiers du Groupe. Cet objectif implique de porter une attention particulière à la féminisation des métiers techniques, dans toutes les géographies où elle est insuffisante. A l'inverse, les métiers fortement féminisés seront valorisés et rendus attractifs pour les hommes.

L'un des leviers de la mixité est constitué par le recrutement. Les entités sont appelées à veiller à ce qu'aucun critère discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion des offres d'emploi, tant en interne qu'en externe. Les intitulés et termes utilisés seront choisis afin de susciter les candidatures féminines autant que masculines, quel que soit le type de contrat. La rédaction des offres ne doit pas développer de stéréotypes sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité). En ce qui concerne les offres portant sur des postes à composante technique, la

description des compétences requises ne se limitera pas aux seules compétences techniques, au sens strict.

Les offres d'emploi sont ouvertes de façon indifférenciée aux femmes et aux hommes. Les équipes RH des entités dans les pays veilleront à la mixité des candidatures et des « short-lists » qui devront comprendre, à compétences égales, au moins une candidate. Les critères de sélection sont identiques pour les femmes et les hommes et sont fondés sur les compétences, la qualification et l'expérience. L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en compte pour refuser de la recruter.

Les entités mettront en place, dans les pays, des dispositifs de formation favorisant l'évolution ou la reconversion professionnelle des femmes vers les métiers techniques, tant en interne (parcours de professionnalisation) qu'en externe (formation dans l'entreprise suivi du recrutement en CDI). Ainsi, le recrutement de femmes sera rendu possible grâce à un plan de montée en compétence pour mettre à niveau les qualifications cibles requises.

Les entités veilleront à ce que les formations soient dispensées pendant les jours et horaires de travail et en limitant les contraintes de déplacement. À cet égard, la formation à distance sera développée, chaque fois que cela sera pertinent, car elle permet de répondre, dans certains cas, aux contraintes personnelles des salariés.

Pour chacun des domaines métiers, il conviendra de mesurer chaque année le nombre et la part des femmes dans les effectifs et dans les recrutements externes.

Conscient que le manque de mixité dans certains métiers résulte de stéréotypes relayés par le système éducatif, Orange agira en amont en développant les actions en direction des établissements d'enseignement et de formation. Chaque entité du Groupe est encouragée à mettre en place des partenariats avec les établissements d'enseignement et de formation pour ouvrir davantage aux jeunes filles l'accès aux métiers du numérique qui leur garantissent une meilleure employabilité.

Parallèlement, Orange encourage à développer des initiatives sociétales auprès des jeunes filles afin de les inciter à s'orienter vers des études ou des formations conduisant au métier d'ingénieur ou de technicien. Les initiatives qui existent déjà dans un certain nombre de nos géographies, par exemple l'accueil des jeunes filles dans l'entreprise par des salariées ingénieures ou techniciennes pendant une journée dans le cadre des « shadowing days » ou « Girl's Day », ou l'accompagnement des jeunes filles dans le cadre de programmes de tutorat tels que Capital Filles, doivent être généralisées. Pour les plus jeunes, des actions d'initiation au codage, du type « SuperCodeurs », seront favorisées, en veillant à une représentation équilibrée des filles et des garçons dans les ateliers.

De même, les actions visant à rendre les femmes plus autonomes grâce à une formation au numérique sont encouragées, par exemple celles de la Fondation Orange dans le cadre des Maisons Digitales dont les ateliers sont une clé vers l'indépendance économique des femmes dans de nombreux pays.

Afin de lutter contre les stéréotypes et l'autocensure, les entités proposeront des actions de communication visant à mettre en valeur, tant en interne qu'en externe, des femmes techniciennes ou ingénieures d'Orange, par exemple à travers des témoignages.

Article 4 : Egalité dans l'évolution professionnelle

4.1 Constat

À fin 2017, les femmes représentaient 35,7% des effectifs du Groupe. Le taux de féminisation était de 33,3% pour le Comité exécutif du Groupe, 31% pour les managers et 28,5% pour le réseau des leaders et des exécutifs. Il existe des disparités suivant les pays et l'objectif de 35% de femmes dans les instances dirigeantes, fixé par le Groupe, n'est pas encore une réalité dans la majorité des filiales.

4.2 Objectifs et Engagements

Le Groupe a la volonté d'offrir à toutes et à tous les mêmes possibilités d'évolution professionnelle : femmes et hommes doivent pouvoir accéder à tous les postes, quel qu'en soit le niveau de responsabilité. En particulier, l'accès des femmes aux postes à responsabilité constitue l'un des 4 piliers de la politique égalité professionnelle femmes-hommes d'Orange.

Orange réaffirme l'objectif d'atteindre un taux de féminisation global de 35% minimum dans les instances dirigeantes à horizon 2025 et s'engage à :

- faire progresser la mixité au sein de ses équipes, à tous les niveaux et en particulier dans les postes à responsabilité ;
- renforcer l'accompagnement des femmes qui souhaitent évoluer à tous les niveaux et/ou accéder à des postes à responsabilité.

4.3 Moyens mis en œuvre

Orange veillera à ce que l'évolution professionnelle, en particulier l'accès aux postes à responsabilité, se fasse sur des critères non discriminatoires, identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de détection des potentiels et d'évaluation professionnelle sont exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, les qualifications, la performance et les qualités professionnelles.

Orange encouragera la définition d'objectifs chiffrés pour le taux de féminisation des postes à responsabilité et des postes de management, qu'il s'agisse de management d'équipe ou de management de projet.

Orange garantit un égal accès des femmes et des hommes à la formation, pour leur permettre de développer leurs compétences de manière équivalente. Les besoins en formation des femmes feront l'objet d'une attention particulière, au retour de congé maternité.

Orange mettra en place des dispositifs internes d'accompagnement pour les collaboratrices qui souhaitent évoluer à tous les niveaux de l'entreprise ou accéder à des postes à responsabilité y compris pour les salariées à temps partiel. Plusieurs programmes de développement ou de mentoring existent déjà dans les divisions et le partage de bonnes pratiques sera favorisé.

Orange soutiendra et facilitera aussi la création de réseaux internes, féminins ou mixtes, dans les pays, sur le modèle, par exemple, des réseaux DoubleYou d'Orange Business Services qui sont en place dans plusieurs pays. Ces réseaux, ouverts à toutes les parties prenantes, pourront proposer

des ateliers de développement, des conférences-débats et autres échanges avec des managers, femmes et hommes.

Il conviendra de mesurer a minima une fois par an, dans chaque filiale, la part des femmes dans les comités de direction et dans les différents niveaux de management. Un point d'étape à 2022 sera réalisé pour étudier l'état d'avancement sur cette thématique, dans l'ensemble des géographies du Groupe.

Par ailleurs, la question de l'égalité dans l'évolution professionnelle et notamment la possibilité, pour les femmes, d'accéder à tous les postes (expertise, management de projet ou d'équipe, postes à responsabilité ...) doit être intégrée dans les plans d'action locaux définis annuellement dans les entités du Groupe.

Article 5 : Egalité salariale entre les femmes et les hommes

5.1 Constat

La situation est variable selon les pays et les entités. Dans la majorité des pays, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est lié, en grande partie, à une différence de niveau de responsabilité. Il est plus faible à situation comparable.

5.2 Objectifs et Engagements

L'égalité salariale est un élément déterminant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un des 4 piliers de la politique égalité professionnelle femmes-hommes d'Orange.

Le Groupe s'inscrit dans le respect des prescriptions de la convention n°100 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité de rémunération femmes - hommes pour un travail égal.

La rémunération repose sur des critères non discriminatoires : elle est liée au niveau de formation, de compétences et d'expérience acquise ainsi qu'au type de responsabilité exercée ; elle ne tient compte en aucun cas du genre de la personne.

Orange affirme sa volonté d'égalité salariale réelle entre femmes et hommes à poste équivalent et vise les objectifs suivants :

- 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 ;
- Prévenir toute conséquence négative des absences liées à la parentalité sur l'évolution de la rémunération ;
- Garantir une évolution de la rémunération des salariés à temps partiel comparable à celle des salariés à temps plein.

L'égalité salariale concerne tous les éléments de la rétribution.

5.3 Moyens mis en œuvre

5.3.1 Réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour atteindre l'égalité salariale à situation comparable d'ici 2025

Le Groupe a mis au point un référentiel statistique commun qui permet de mesurer les écarts salariaux de façon homogène dans tous les pays. Cette méthode doit être déployée dans les filiales de plus de 400 salariés, pour identifier annuellement les écarts de salaire entre les femmes et les hommes à situation comparable, les analyser et permettre de construire un plan d'action local pour les résorber. Ce plan d'action devra examiner l'opportunité de réserver un budget dédié de correction des écarts salariaux constatés, sans impacter les autres budgets salariaux.

Dans les filiales de moins de 400 salariés, sous réserve d'un seuil significatif, un diagnostic des écarts salariaux entre les femmes et les hommes devra également être conduit annuellement et donner lieu à un plan d'action si nécessaire.

5.3.2 Assurer l'égalité salariale femmes-hommes pour les nouvelles embauches

A l'embauche, Orange garantit un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes à métier, niveau de responsabilité, formation, expérience, qualification équivalents.

5.3.3 Prévenir toute conséquence négative, sur l'évolution de la rémunération, des absences liées à la parentalité

Les équipes Ressources Humaines veilleront à ce que les congés de maternité ou d'adoption n'aient pas d'impacts négatifs sur les augmentations individuelles, la détermination de la part variable de la rémunération et, plus généralement, sur tous les éléments de la rétribution. Dans le respect de la législation propre à chaque pays, cette disposition est également applicable aux congés accordés au père ou à l'autre parent à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, lorsque ces congés sont rémunérés par l'entreprise.

5.3.4 Garantir une évolution de la rémunération des salariés à temps partiel comparable à celle des salariés à temps plein

Dans les entités où la possibilité de travailler à temps partiel existe, Orange garantit une évolution de la rémunération des salariés à temps partiel comparable à celle des salariés à temps plein. Les parties rappellent que les objectifs individuels doivent être proportionnés à la quotité de travail effectif des salariés concernés. De plus, Orange permettra prioritairement le retour à temps plein des salariés à temps partiel qui en feront la demande ; tout refus devra être motivé.

Chapitre 3 – L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 6 : Equilibre des temps de vie

6.1 Constat

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est une composante clé de l'égalité professionnelle femmes-hommes. C'est aussi une demande forte de tous les salariés, exprimée notamment dans le baromètre salarié.

6.2 Objectifs et Engagements

Convaincu que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur de meilleure qualité de vie au travail, le Groupe a la volonté de favoriser cet équilibre dans toutes ses géographies.

Orange s'engage à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale, notamment autour des aspects suivants :

- télétravail, aménagement des horaires ;
- droit à la déconnexion ;
- conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

6.3 Moyens mis en œuvre

6.3.1 Télétravail et aménagement des horaires

Dans le cadre de l'accord mondial sur la santé sécurité signé en 2014, Orange s'est engagé à « disposer de mesures préventives pour améliorer la qualité de vie au travail », notamment des « mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : télétravail, aménagement des horaires de travail dans certains cas, … ». De plus, le Groupe s'est engagé, dans sa Promesse d'employeur digital et humain, à proposer à ses collaborateurs des « solutions de travail respectueuses de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle».

6.3.1.1 Télétravail

Dans la continuité de l'accord santé-sécurité, Orange réaffirme que le télétravail est un mode d'organisation du travail qui, sous réserve que le métier exercé soit compatible, constitue un levier favorisant la conciliation des temps de vie. En conséquence, Orange souhaite que des initiatives de télétravail soient lancées ou, quand elles existent déjà, comme c'est le cas dans un grand nombre de pays, soient développées, sur la base du volontariat et en garantissant sa réversibilité à la demande du salarié, en fonction du contexte local (législation, organisation, mode de vie, culture, localisation

du site, climat ...) et du métier exercé. Pour cela, Orange encourage les expérimentations et la négociation d'accords sur le télétravail dans les filiales.

6.3.1.2 Aménagement des horaires

Dans le cadre de l'accord mondial sur les droits fondamentaux signé en 2006, le Groupe s'est engagé, « en fonction des besoins de l'entreprise et, dans le respect des accords locaux et des législations nationales, à aménager le temps de travail de ses salariés en prenant en compte les contraintes opérationnelles et leurs aspirations, autant que faire se peut ». Dans la continuité de cet accord et de l'accord sur la santé-sécurité, l'aménagement des horaires constitue un levier de l'équilibre des temps de vie, contribuant à l'épanouissement personnel des salariés et améliorant leur performance. Notamment, les horaires variables, qui existent déjà dans plusieurs pays, permettent aux salariés de façon volontaire d'aménager les heures de début et de fin de journée de travail et d'adapter ainsi leurs horaires de travail à leurs besoins, en fonction de certaines contraintes liées, par exemple, à la famille, à la santé ou aux transports.

Parallèlement, Orange s'engage à ce que ces modes d'organisation du travail n'influent pas défavorablement sur l'évolution de carrière, y compris pour les cadres.

6.3.2 Droit à la déconnexion

Les parties conviennent que l'utilisation des outils numériques, et sa gestion dans le cadre de l'organisation du travail, peuvent conduire à un risque de sur-sollicitation.

Le management respectera des horaires de réunion ou de sollicitation des salariés compris dans les horaires et régimes de travail du salarié.

Les salariés ne devront pas faire l'objet de sollicitations via la messagerie électronique ou d'autres outils de communication professionnels pendant les périodes de repos quotidien ou hebdomadaire ni pendant les congés. Il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes et que les salariés ne feront pas l'objet de sanction.

Dans un souci d'exemplarité, la ligne managériale s'assurera du respect de ce droit.

6.3.3 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

6.3.3.1 Parentalité

Lorsque les activités exercées, les conditions de travail ou les modalités de transport d'une salariée enceinte peuvent générer une fatigue supplémentaire importante, sur avis du médecin, toutes les solutions d'aménagement du travail (aménagement d'horaires, télétravail, évolution temporaire des missions confiées, et/ou possibilité de rapprochement du domicile) sur le même domaine métier seront étudiées.

Concernant les absences dues au congé de maternité, d'adoption ou autre congé lié à la parentalité, le Groupe s'assurera qu'un entretien soit systématiquement réalisé entre la salariée et son ou sa manager, si possible avant le départ et, en tous les cas, au moment du retour. Ces entretiens auront vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé, ainsi que les conditions de

retour, notamment les formations ou autres actions à mettre en place pour faciliter ce retour. Les équipes Ressources Humaines s'assureront que ces entretiens ont bien lieu.

Des aménagements du temps de travail doivent être possibles pour les salariées lorsqu'elles sont enceintes, après l'accouchement ou pendant l'allaitement.

Plus généralement, le Groupe recommande la mise en œuvre, au niveau local, de tout dispositif susceptible de permettre – en particulier aux femmes à l'issue d'un congé maternité – la reprise de leur activité professionnelle dans l'entreprise après une absence liée à la parentalité, dans une activité au moins équivalente.

Concernant le congé dont bénéficient, dans de nombreux pays où le Groupe est présent, les salariés qui accueillent un enfant dans leur foyer (congé de paternité, de naissance, d'adoption ou d'accueil de l'enfant), Orange facilitera la prise de ce congé par les salariés parents concernés et l'utilisation de la totalité des jours prévus, dans un délai de 6 mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Orange encourage les filiales du Groupe à développer ces dispositifs de droit à congés spécifiques liés à la parentalité et à les mettre en place, quand ils n'existent pas encore, dans le cadre du dialogue social local.

6.3.3.2 Dispositions pour les aidants

Afin de mieux accompagner les salariés dans la prise en charge de leurs proches, un aménagement spécifique des horaires fera l'objet d'une discussion au niveau local pour les salariés dont les enfants, les conjoints ou les parents sont malades, handicapés ou victimes d'un accident grave. La définition et le mode de mise en œuvre de cet aménagement seront discutés au niveau local. Dans ce cadre, Orange facilitera également la prise de congés.

Chapitre 4 – La lutte contre les discriminations et les violences

Article 7 : Lutte contre les discriminations

7.1 Constat

Les parties s'accordent sur la définition de la discrimination comme une inégalité de traitement reposant sur un critère illégitime et dépourvue de justification objective. Elles constatent que les critères de discrimination sont variables suivant les pays ou les régions du monde. Dans le cadre de cet accord, les critères pris en compte sont ceux qui sont reconnus au niveau international, à savoir : l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques, les croyances ou l'appartenance ou non-appartenance à une religion déterminée.

7.2 Objectifs et Engagements

Orange est engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations qui constitue l'un des axes majeurs de sa politique Diversité, avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'égalité des chances.

Le Groupe réaffirme le principe, énoncé dans l'accord mondial sur les droits fondamentaux signé en 2006, « *de n'opérer aucune discrimination dans les relations de travail et en particulier de recruter les hommes et les femmes en fonction de leurs compétences propres et de traiter chacun avec dignité, d'une façon non discriminatoire* ». De plus, comme il est indiqué dans sa Charte de Déontologie, le Groupe *« ne tolère aucune forme de discrimination, en particulier à l'embauche ou dans le déroulement de la vie professionnelle».*

Dans le cadre du recrutement, Orange réaffirme la nécessité d'un traitement équitable des candidatures à partir des compétences et de l'expérience requises pour le poste. De même, Orange s'engage à ce que l'accès à la formation, l'évolution professionnelle et l'organisation du travail relèvent de critères objectifs. Les caractéristiques des collaborateurs n'ont pas à influer dans une carrière chez Orange. Seuls comptent les compétences, le potentiel et la motivation.

Concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap, Orange est signataire de la Charte Entreprise et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail et, à ce titre, est engagé à mettre en place des politiques et des pratiques qui protègent les personnes en situation de handicap contre toutes les formes de discrimination.

7.3 Moyens mis en œuvre

Les entités du Groupe, et en particulier les équipes Ressources Humaines et les correspondants Diversité, veilleront au principe de non-discrimination à toutes les étapes du parcours professionnel des salariés : recrutement, accès à la formation, évolution professionnelle, organisation du travail, rémunération …

Elles s'assureront, comme le prévoit la Charte de Déontologie *« de l'existence de dispositifs qui permettent le signalement par un collaborateur d'infractions ou de fraudes dont il aurait connaissance et le traitement approprié et diligent de ce signalement dans le rappel du respect de l'application des lois ».*

En cas de discrimination, les salariés pourront avoir recours à la hiérarchie, aux équipes Ressources Humaines ou aux représentants du personnel.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés coupables, dans l'enceinte de l'entreprise, d'actes de discrimination ou d'insultes à caractère discriminatoire, établis après enquête, doivent faire l'objet de sanctions proportionnées à la gravité des faits.

Les entités veilleront à mettre en place des politiques et des pratiques qui protègent les personnes en situation de handicap contre toutes les formes de discrimination, comme le prévoit la Charte Entreprise et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail. Pour promouvoir l'égalité des chances, Orange encourage le développement, en partenariat avec la Fondation Orange, les fondations ou associations locales, d'actions d'accompagnement des jeunes ou des personnes en situation de handicap, grâce à l'engagement de salariés volontaires.

Afin d'éviter au maximum l'apparition de discriminations, la formation des managers et de la filière RH aux questions de discrimination sera réalisée dans le cadre de leurs cursus. Par ailleurs, des actions de sensibilisation des salariés aux stéréotypes et biais décisionnels devront être mises en place : elles pourront s'appuyer notamment sur le 'serious game' « Vivre la diversité » qui sera proposé par le Groupe.

Article 8 : Lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences

8.1 Objectifs et Engagements

Le Groupe est engagé 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.

Tout comportement affectant la dignité de la femme ou de l'homme au travail ou qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, portant atteinte au respect dû à chacun, est contraire aux valeurs fondamentales d'Orange.

Orange s'inscrit dans le cadre de la convention internationale concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail le 21 juin 2019 et en attente de ratification par les Etats.

8.2 Moyens mis en œuvre

Orange est engagé dans la prévention, la détection et le traitement de toutes les situations de harcèlement et de violence, en cohérence avec sa politique santé sécurité : aucune pratique de harcèlement ou de violence, aucun agissement sexiste, sous quelque forme que ce soit, ne sera donc toléré dans le Groupe. Ces pratiques et agissements sont proscrits et passibles de sanctions, prévues par les règlements intérieurs locaux et les législations en vigueur.

Le Groupe s'engage à développer et à mettre en œuvre, dans chaque filiale, un programme de prévention et d'action pour prévenir ces pratiques et agissements et traiter rapidement toutes les situations signalées.

Chaque filiale prendra les mesures nécessaires pour prévenir ces situations et y remédier, avec une attention particulière accordée aux pratiques et violences liées au genre. Elle veillera à sensibiliser et former les salariés et les managers sur les risques et sur les actions de prévention et de lutte contre ces pratiques et agissements.

Le signalement de la situation de harcèlement ou de violence au travail pourra être fait par la victime présumée ou par un ou des témoins auprès de la filière RH, de la ligne managériale, du médecin du travail ou d'un représentant du personnel, dans le cadre d'un entretien ou par écrit (courrier ou mail).

La filière RH et le management ont la responsabilité de ne laisser aucun signalement sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée, dans un délai de 2 mois maximum, pour trouver une solution appropriée à la situation et y mettre un terme. Il est aussi de leur responsabilité de faire cesser toute forme d'agissement sexiste, qui ne peut être toléré en aucune manière. De plus, un accompagnement devra être proposé à la victime.

Si, dans le cadre de la recherche de solutions, le DRH décide de mettre en œuvre une médiation ou une investigation approfondie, Orange encourage une prise en charge par des personnes totalement extérieures à la situation, que ces personnes soient internes à Orange ou externes, afin de garantir l'objectivité et la neutralité dans le traitement de la situation et d'éviter tout conflit d'intérêt.

Concernant les violences au sein du couple, Orange s'engage à proposer aux salariés, femmes et hommes, qui en sont victimes et qui en font la demande, des dispositifs d'accompagnement adaptés à la situation, tels que, par exemple, et suivant le contexte local : aménagements d'horaires, changement de lieu de travail, aide au relogement d'urgence, aide économique d'urgence … En complément, les salariés concernés pourront être orientés vers des organismes extérieurs tels que des associations partenaires spécialisées.

Le Groupe souhaite développer les actions de formation et de sensibilisation des salariés et des managers sur ces sujets ainsi que sur les politiques et procédures afférentes.

Chapitre 5 – La sensibilisation et la communication

Article 9 : Actions de sensibilisation et de communication

9.1 Constat

Le Groupe communique régulièrement auprès de ses collaborateurs pour les sensibiliser aux thématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations, que ce soit sur l'intranet, les communautés Diversité du réseau social de l'entreprise Plazza ou via des campagnes de communication ou événements organisés dans le monde entier, par exemple à l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes.

Par ailleurs, les réseaux internes mixité qui existent dans plusieurs pays (réseau ombrelle Wenity, réseaux DoubleYou d'Orange Business Services ...) jouent également un rôle important dans ce domaine en proposant des conférences, des ateliers de développement personnel et autres rencontres avec des managers.

9.2 Objectifs et Engagements

Orange s'engage à :

- renforcer les actions de communication et de sensibilisation sur les thématiques de l'accord à tous les niveaux, et en particulier vers les comités de direction de filiales ;
- mener une action spécifique de sensibilisation auprès de la filière RH et des managers, afin de favoriser une meilleure appropriation des thématiques de l'accord au plus près du terrain ;
- véhiculer une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'ensemble de ses supports et outils de communication interne et externe ;
- développer les dispositifs ou initiatives encourageant les hommes à s'impliquer en faveur de l'égalité professionnelle femmes - hommes ou de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle.

9.3 Moyens mis en œuvre

Le Groupe mettra à la disposition des entités plusieurs outils de sensibilisation en français et en anglais :

- un 'serious game' « vivre ensemble la diversité » pour prendre conscience des stéréotypes et lutter contre les discriminations ;
- un « visa égalité professionnelle », outil digital de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déjà disponible en français sur la plateforme de formation Orange Learning et qui comprend 3 volets : enjeux, stéréotypes, sexisme ;

- un e-learning sur le harcèlement au travail destiné aux managers et aux responsables Ressources Humaines, déjà disponible en français sur Orange Learning, et qui permettra de prévenir et de gérer les situations de harcèlement au travail.

Les filiales prendront les dispositions nécessaires pour que chacun soit en mesure de connaître les engagements du Groupe et les actions mises en œuvre dans les domaines couverts par l'accord :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : mixité dans les métiers, égalité dans l'évolution professionnelle, égalité salariale ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la lutte contre les discriminations et les violences.

Pour plus d'efficacité, elles veilleront à mettre en œuvre les actions et outils locaux de sensibilisation dans la langue du pays.

Une communication régulière sur ces thématiques sera organisée dans les filiales, par exemple : communication événementielle à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, animations proposées notamment dans le cadre des réseaux internes mixité, communication éditoriale sur les sites Intranet, publications sur les communautés du réseau social de l'entreprise Plazza.

Chapitre 6 – L'implication des fournisseurs et sous-traitants

Le groupe Orange met en œuvre une politique d'achats responsables visant à inscrire les principes de responsabilité sociale dans les relations avec ses fournisseurs et sous-traitants en renforçant la maîtrise de risques sociaux, sociétaux et environnementaux. Le plan d'action RSE du Groupe vise d'une part à favoriser l'appropriation des engagements RSE par les différentes parties prenantes des achats et leur application dans les processus métiers concernés, et d'autre part à garantir la conformité du Groupe à la loi sur le devoir de vigilance.

Cette politique d'achats responsables repose sur l'insertion de la clause RSE dans les contrats conclus avec ses fournisseurs et sous-traitants ainsi que sur l'intégration du « Code de conduite Fournisseur » élaboré par Orange en annexe de ces contrats.

Ce Code de conduite décrit les engagements éthiques, sociaux et environnementaux attendus par le Groupe de la part de ses fournisseurs. A ce jour, il oblige notamment expressément le fournisseur à interdire et à lutter contre la discrimination négative fondée sur les critères suivants : l'appartenance à une ethnie ou une prétendue race, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, la religion, les opinions politiques et autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance et autre situation.

Ce Code l'oblige aussi à promouvoir la diversité et l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En cas de manquement constaté et auquel il n'est pas remédié, une sanction pourra être appliquée pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

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

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

Chapitre 7 – Le déploiement et le suivi de l'accord

Article 10 : Réalisation d'un état des lieux

Orange s'engage, dans un délai d'un an, à établir 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, dans les pays où le Groupe est opérateur, en priorisant les filiales de plus de 400 salariés et qui n'ont pas fait l'objet d'un audit dans le cadre de la certification GEEIS (Gender Equality European & International Standard). Ces états des lieux seront présentés aux Comités ad hoc locaux et une synthèse sera présentée lors de la réunion annuelle de suivi du présent accord. En fonction des résultats, les filiales définiront des objectifs et des moyens locaux adaptés. Ces états des lieux ont vocation à être réalisés dans toutes les filiales, suivant des modalités adaptées à leur situation.

Article 11 : Déploiement de l'accord

Comme il est indiqué dans le Chapitre 1 de l'accord, chaque filiale du Groupe doit veiller à ce que les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel, selon le contexte existant (législation et pratiques locales en vigueur), soient parties prenantes de tous les aspects en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations et les violences et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment sur la mise en place et le suivi des plans d'action en la matière. Dans ce cadre, les parties incitent les directions de filiales et les organisations syndicales et/ou les représentants du personnel à mettre en place des Comités ad hoc.

Article 12 : Communication de l'accord

Les parties communiqueront le présent accord à l'ensemble de leurs organisations et structures respectives.

L'appropriation des principes de cet accord repose sur une diffusion et une promotion efficace au plus près du terrain.

Le Groupe organisera une communication auprès de l'ensemble des salariés, via notamment une publication sur les sites Intranet, et une information spécifique destinée aux réseaux Ressources Humaines et aux managers afin qu'ils portent et soutiennent la mise en œuvre de cet accord auprès des équipes.

Dans le cadre du déploiement de l'accord, le Groupe et les organisations syndicales signataires se rencontreront dans les meilleurs délais après la signature de l'accord afin d'élaborer un plan de communication et d'appropriation.

L'UNI Global Union mettra l'accord en ligne sur son site Internet et communiquera auprès de ses affiliés.

Article 13 : Suivi de l'accord

Orange et l'Alliance syndicale mondiale UNI-Orange assurent le suivi annuel de cet accord dans le cadre des réunions habituellement programmées avec la direction. C'est également dans ce cadre que sont traitées les possibles différences d'interprétation des dispositions de l'accord.

Le suivi de l'accord s'appuiera sur la synthèse des états des lieux évoqués ci-dessus et sur des indicateurs annuels remontés par les filiales de plus de 400 salariés, au fur et à mesure du déploiement local de l'accord, et en fonction des informations disponibles :

- Effectifs en CDI : nombre de femmes/ hommes et taux de féminisation (Groupe) ;
- Managers : nombre de femmes / hommes et taux de féminisation (Groupe ou filiale) ;
- Membres des Comex : nombre de femmes / hommes et taux de féminisation (filiale);
- Représentation dans les métiers : nombre de femmes/ hommes et taux de féminisation (Groupe) ;
- Recrutements externes en CDI : nombre de femmes/ hommes et taux de féminisation (Groupe) ;
- Recrutements externes en CDI - répartition par domaine métier : nombre de femmes/ hommes et taux de féminisation (filiale) ;
- Egalité salariale : écarts salariaux femmes-hommes par structure de plus de 400 salariés dans chaque pays (Groupe) ;
- Egalité salariale : pourcentage moyen d'augmentation salariale accordée aux femmes / aux hommes (filiale) ; pourcentage moyen d'augmentation salariale accordée aux salariés à temps partiel / salariés temps plein (filiale)
- Formation : nombre de femmes / hommes ayant suivi une formation et taux de féminisation (filiale) ;
- Formation : nombre d'heures de formation suivie par les femmes / hommes et taux de féminisation (filiale) ;
- Télétravail : nombre de femmes-hommes en télétravail régulier / occasionnel (filiale) ;
- Horaires flexibles : nombre de femmes / hommes bénéficiant d'horaires flexibles (filiale) ;
- Temps partiel (si existe) : nombre de femmes/ hommes et taux de féminisation (filiale) ;
- Congé de maternité ou d'adoption : nombre de personnes ayant pris ce congé dans l'année (filiale) ;
- Harcèlement – Violences : pourront faire l'objet d'indicateurs pour un suivi de l'accord.

Cette liste d'indicateurs sera adaptée pour les filiales de moins de 400 salariés, en fonction des informations disponibles localement.

Au-delà des indicateurs chiffrés, le suivi de l'accord permettra de mettre en visibilité des bonnes pratiques à partager.

Article 14 : Durée de l'accord – Révision - Traduction

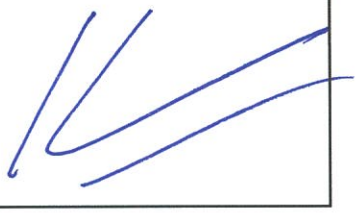
Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature pour une durée indéterminée.

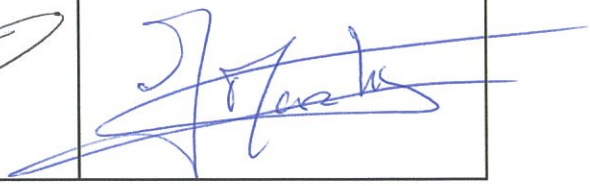
Chacune des parties pourra demander une révision de tout ou partie des dispositions du présent accord. La demande de révision devra être portée à la connaissance de l'autre signataire par tout moyen écrit et être accompagné d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront le plus rapidement possible et, en tout état de cause, dans les trois mois de la réception de la demande de révision.

Le présent accord est rédigé et signé en langue française. Pour les besoins de communication, il sera traduit a minima en anglais, en espagnol et en polonais. Toutefois, seule la version française fera foi en cas de difficulté d'interprétation.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Ile de France - Unité territoriale des Hauts de Paris, dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique. Un exemplaire de l'accord sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prudhommes de Paris. En outre, un exemplaire est établi pour chaque signataire.

Fait à Paris, le 17 juillet 2019

Pour Orange	**Pour UNI Global Union**	**Pour l'Alliance Syndicale Mondiale UNI Orange**
Valérie LE BOULANGER Directrice Exécutive des Ressources Humaines Groupe	Alke BOESSIGER Secrétaire Générale adjointe	William-Ange COKER Président
Christine ALBANEL Directrice Exécutive RSE, Diversité, Partenariats et Solidarité		
		

En la présence des Organisations Syndicales françaises affiliées à l'UNI, représentées respectivement par :

Pour CFDT F3C	Pour CGT-FAPT	Pour FO-COM
Isabel LEJEUNE-TO	Christian MATHOREL	Jean-Marc LIS