

UN ACCORD QUI OUVRE DES PERSPECTIVES À L'ENSEMBLE DU MONDE DU TRAVAIL !

Dans le cadre de son activité internationale au sein du groupe Orange, la CGT s'est investie dans la négociation pour un accord monde sur l'égalité professionnelle.

A partir des rencontres et contacts avec les organisations syndicales dans le monde mais aussi, de témoignages, d'échanges avec les salariés, la CGT a recensé les attentes, a été force de propositions et a permis à ce que cet accord prenne en compte toutes les situations.

Cette démarche a permis d'intégrer plusieurs thématiques, pour un accord ambitieux qui va améliorer durablement les conditions des salariés dans le monde.

Cet accord remet les organisations syndicales au cœur de la négociation dans toutes les entités du groupe dans le monde. Ainsi il prévoit :

La création d'un comité ad-hoc permettant le suivi et la déclinaison des thématiques de l'accord. Sur certains sujets, il permet de négocier afin d'améliorer le droit existant.

La déclinaison de certains principes de l'accord par des négociations.

La CGT a également réussi à réduire le seuil de déclenchement des dispositions de l'accord dès 400 salariés, afin que tous, les salariés quelle que soit leur entité, bénéficient des mesures.



**LA NÉGOCIATION A PERMIS DE GAGNER
DES MESURES CONCRÈTES
ET UN ENGAGEMENT FORT
SUR L'ENSEMBLE DES THÉMATIQUES
CONTENUES DANS L'ACCORD.**

Égalité salariale femme/homme :

Les principales mesures

- réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour atteindre l'égalité salariale à situation comparable au plus tard en 2025. Pour ce faire, un plan d'action devra examiner l'opportunité de réserver un budget dédié de correction des écarts salariaux constatés, sans impacter les autres budgets salariaux,
- garantir l'égalité salariale femmes – hommes pour les nouvelles embauches,
- prévenir toutes conséquences 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,
- pas d'impact négatif sur la rétribution en cas de congés maternité/adoption et application de ce principe aux congés accordés au père ou à l'autre parent à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant,
- pas d'impact du temps partiel sur l'évolution de la rémunération, mise en place d'objectifs proportionnés à la quotité travaillée et réversibilité à la demande du salarié,
- les salariés à temps partiel seront prioritaires pour un retour à temps plein, tout refus devra être motivé,
- le pourcentage moyen d'augmentation salariale accordée aux salariés à temps partiels / salariés à temps plein fera partie de critères de suivi de l'accord.



Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès aux femmes à tous les postes, y compris à responsabilité :

- 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,
- mise en place de dispositifs internes d'accompagnements pour les femmes 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,
- attention particulière sur les besoins en formation pour les femmes qui reviennent d'un congé maternité,
- atteindre un taux de féminisation global de 35% minimum dans les instances dirigeantes, à horizon 2025, un point sera fait tous les ans pour suivre cet engagement,
- intégration de ces thématiques dans les plans d'actions locaux définis dans les entités du groupe,
- engagement sur un point d'étape d'ici 2022.



Mixité dans tous les métiers :

- 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,
- favoriser le recrutement de femmes grâce à un plan de montée en compétence pour mettre à niveau les qualifications cibles requises,
- incitation à ouvrir aux femmes les métiers à forte proportion d'hommes et inversement sur ceux à prédominance féminine.

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :



- introduction du droit à la déconnexion, avec la garantie pour le salarié qu'il ne fera pas l'objet de sanction,
- garantie du principe de réversibilité du télétravail à la demande du salarié,
- permettre l'aménagement des horaires de travail,
- ne pas impacter le déroulement de carrière y compris pour les cadres consécutivement à ces aménagements,
- pas d'obligation pour les salariés de répondre en dehors des amplitudes horaires,
- possibilité d'aménagements du temps de travail pour les salariées lorsqu'elles sont enceintes, après l'accouchement ou pendant l'allaitement,
- pour les salariés qui accueillent un enfant dans leur foyer (congé de paternité, de naissance, d'adoption ou d'accueil de l'enfant), la direction facilitera la prise de ce congé ,
- délai de 6 mois pour la prise de ces congés,
- possibilité de négocier localement pour améliorer les dispositifs existant ou bien les créer dans les filiales où ces droits n'existent pas,
- aménagement des horaires de travail pour les salariés dont les enfants, le conjoint ou les parents sont malades, handicapés ou victimes d'un accident grave et la facilitation à la prise de congés.

Lutte contre le harcèlement et les violences :

- il est fait référence à 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,
 - introduction de la prise en compte des situations de violences au quotidien et non exclusivement celles liées au travail,
 - mise en place de plan de prévention du harcèlement et des violences,
 - possibilité d'avoir recours à une médiation réalisée par une personne ou un service indépendant, interne ou externe, afin d'éviter tout conflit d'intérêt et de garantir l'objectivité dans le traitement des signalements,
 - accompagnement des hommes et des femmes victimes de violences conjugales : aménagement d'horaires, changement de lieu de travail, relogement d'urgence, aide économique d'urgence,
 - le nombre de signalements fait partie des critères de suivi.



Sous-traitance :

La CGT a œuvré pour que cet accord n'oublie pas les salariés de la sous-traitance. En effet, il est important que les droits obtenus puissent s'appliquer à l'ensemble des salariés travaillant dans le secteur.

C'est en ce sens que la CGT a gagné que soit fait référence à la loi sur le devoir de vigilance. Cette loi prévoit des mesures de vigilance pour identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou

indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs .

Il est également fait référence dans l'accord, au code de conduite avec des engagements éthiques, sociaux et environnementaux 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.

Cet accord a pour vocation d' être décliné dans tous les pays et à faire l'objet de formations, il s'inscrit dans la durée, et le suivi de l'accord doit permettre d'aller plus loin à partir de données factuelles.

Tout au long de la négociation, la CGT a créé les conditions d'une unité entre toutes les organisations syndicales à partir des attentes des salariés. Cette unité a permis d'élaborer une plate-forme revendicative commune allant au-delà de l'égalité professionnelle, par une autre répartition des richesses pour : l'emploi, les salaires, les conditions de travail.... des salariés d'Orange et des sous-traitants .



<https://www.cgtfapt-orange.fr/journee-daction-internationale-a-orange-le-17-juin/>

Les organisations syndicales vont être reçues par la direction d'Orange sur cette plateforme commune.

C'EST AVEC L'ENGAGEMENT DE TOUTES ET TOUS

QUE L'ON PEUT GAGNER DURABLEMENT

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

Pour que mon travail compte,
je vote CGT



ELECTION CSE ORANGE du 19 au 21 novembre 2019