

## Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de FTSA

### ENTRE LES SOUSSIGNES :

Accord conclu entre la Direction de France Télécom SA, 6 Place d'Alleray, 75505 Paris Cedex 15, représentée par Guy Patrick CHEROUVRIER en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines France d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : Catherine DUPUY BOREL
- Pour la CFE-CGC :
- Pour la CFTC : Claire SAVOY
- Pour la CGT : GISELAINE COINARD
- Pour FO : Martine Billet
- Pour SUD : Christine PERNOT

D'autre part

DR  
CDB  
es  
CP  
GR  
GC

# Préambule

France Télécom considère que la mixité dans l'entreprise à tous les niveaux représente un enjeu stratégique. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes favorise le dynamisme et la cohésion sociale, tout en renforçant l'efficacité économique de l'entreprise.

Les valeurs du groupe France Télécom et les actions du Groupe en matière de responsabilité sociale confortent pleinement la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Sur la période 2004-2006, avec les dispositions et actions prévues dans le cadre du précédent accord, on constate que le taux de féminisation de FTSA est resté stable, à hauteur de 37% et on note toujours un déséquilibre dans la répartition femmes / hommes sur certains métiers et sur certaines bandes de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT). En effet, si plus de 50% des femmes occupent aujourd'hui un poste dans le domaine de la vente ou de la relation client, elles sont moins de 25% à occuper un poste dans le domaine de l'innovation ou de l'informatique et 10% dans le domaine des réseaux.

En matière de rémunération, l'origine des écarts constatés entre femmes et hommes tient pour une grande part à l'historique du régime indemnitaire, plus favorable aux métiers techniques principalement tenus par les hommes, pour partie à des écarts d'âge (en particulier les cadres) et pour partie à la répartition des emplois. L'analyse portant sur les mesures salariales dépendant de décisions managériales montre que ces dernières sont attribuées de façon équilibrée entre femmes et hommes. Cependant, les dispositifs de rémunération spécifiques aux métiers de la vente nécessitent une attention particulière compte tenu de certains déséquilibres constatés.

Les parties reconnaissent que les dispositions de l'accord doivent s'inscrire dans la durée pour devenir tout à fait significatives et permettre une évolution de la situation actuelle entre les femmes et les hommes qui résulte largement des formations initiales, de représentations socio-culturelles et de comportements dépassant le cadre de l'entreprise.

France Telecom a cependant la volonté d'agir de façon concrète pour faire progresser l'égalité professionnelle dans l'entreprise, en cohérence avec sa politique de l'emploi et notamment de recrutement externe et de promotion.

Dans le respect de la hiérarchie des normes, le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la Loi du 23 mars 2006 et de l'accord de branche du 23 septembre 2005. Il est notamment rappelé le principe de non discrimination entre les sexes. Par ailleurs, il sera tenu compte dans les plans d'actions du présent accord des préconisations faites, en 2006, par le Comité Groupe Européen en matière d'égalité professionnelle.

Le présent accord réaffirme l'engagement de l'accord du 28 avril 2004 et s'attachera à poursuivre une politique d'innovation et de progrès en tenant compte de l'expérience du précédent accord. Par ailleurs, dans le cadre de cet accord, la Direction a fait part de son intention d'obtenir le « Label Egalité ».

Les parties décident de poursuivre la démarche de progrès engagée et se fixent pour objectif d'agir sur les leviers suivants :

- développer la mixité de l'emploi et du recrutement
- renforcer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle
- garantir l'égalité salariale
- favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie familiale notamment dans le domaine de la parentalité
- faire évoluer les mentalités et comportements internes par la sensibilisation et l'information des acteurs
- renforcer la mixité dans les IRP
- mesurer les évolutions avec des indicateurs

# Chapitre 1

## Recrutement, Emploi et Mixité

France Télécom réaffirme son engagement d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au travers du processus de recrutement.

### 1.1 Les offres d'emplois

A cet effet, les offres d'emplois de FTSA publiées sur la rubrique « recrutement » du site internet de l'entreprise ainsi que les offres de postes proposées en interne ne sont pas sexuées et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe.

### 1.2 Le processus de recrutement

Le processus de recrutement et les critères de sélections des candidats sont fondés sur la recherche et les besoins en compétences de l'entreprise. Ces critères tiennent compte des compétences, de l'expérience et des qualifications détenues par les candidates et candidats.

France Télécom se donne pour objectif d'équilibrer ses recrutements entre les femmes et les hommes. Ainsi France Télécom favorisera le développement de l'emploi féminin dans les métiers masculinisés et l'emploi masculin dans les domaines féminisés.

La politique Relations Ecoles de France Télécom intègre la thématique de la mixité. L'entreprise veillera à renforcer l'attractivité des métiers des télécommunications auprès de la population féminine notamment par l'intervention de femmes de l'entreprise dans les forums Grandes Ecoles et au travers de la communication, des documents remis aux étudiants lors de ces forums ou de toute autre initiative qui contribuera à cet objectif.

Pour les recrutements directs de jeunes diplômés en sortie d'écoles dans les métiers techniques, FTSA s'attachera à ce que le nombre de jeunes femmes recrutées dans ces métiers soit au moins équivalent au taux de féminisation des sorties des Grandes Ecoles dans la filière scientifique.

Pour les autres domaines métiers, l'entreprise s'attachera à l'équilibre entre le taux de féminisation des recrutements externes et le taux de féminisation des effectifs par métiers et par bandes CCNT.

Le suivi et l'analyse du taux de recrutement externe en CDI des candidates vues en entretien est maintenu.

L'indicateur permettant d'effectuer ce suivi est la comparaison du taux de féminisation des recrutements externes en CDI, par domaine métier et par bande CCNT, avec le taux de féminisation des candidatures sélectionnées.

Dans le respect des principes de non discrimination et de la loi, à profil identique, formations et compétences égales, l'entreprise garantit l'égalité salariale à l'embauche.

L'action de formation sur la thématique de la diversité, et notamment son volet égalité professionnelle, auprès du réseau des recruteurs sera poursuivie. Elle sera également étendue aux Espaces Développement.

Tous ces acteurs seront informés régulièrement des évolutions légales, conventionnelles et jurisprudentielles en matière d'égalité professionnelle.

### 1.3 alternance

Dans le cadre de l'alternance, un renforcement de la mixité sera effectué notamment dans les filières techniques. Une communication importante sur l'engagement de France Télécom au sujet de l'égalité professionnelle sera mise en place auprès des organismes de formation, Ecoles, CFA.

Un suivi sexué du taux de transformation en CDI des contrats d'alternance sera effectué sur le périmètre de chaque CE.

### 1.4 Evolution du taux de féminisation

Un indicateur de suivi du taux de féminisation par Etablissement secondaire est mis en place.

Afin d'améliorer la mixité, les Etablissements secondaires dont le taux de mixité est en fort décalage, par rapport au taux moyen de féminisation de France Télécom, s'engagent à faire évoluer sensiblement leur taux de féminisation.

### 1.5 Redéploiement

Quand un redéploiement sera mis en œuvre, il sera fait au moins une proposition de poste dans le domaine technique, informatique, innovation et réseaux aux femmes déjà positionnées dans un emploi de ce type ou ayant des compétences dans ce domaine.

Dans le cadre des réorganisations, l'entreprise sera également attentive à ce que les femmes concernées par ces réorganisations conservent des responsabilités comparables dans les postes qui leur sont proposés.

## Chapitre 2

### Egalité dans l'évolution professionnelle

Les femmes et les hommes doivent pouvoir prétendre aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Le référentiel métiers est un langage commun aux différentes entités du groupe France Telecom pour décrire des emplois génériques qui font appel aux mêmes compétences.

Les intitulés des emplois groupe composant le référentiel font mention des deux genres.

L'organisation du travail et notamment le choix d'un travail à temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière des personnes optant pour ce mode d'organisation du travail.

Une analyse spécifique sera conduite sur la situation des salariés en bande CCNT A afin de s'assurer qu'il n'existe pas de décalage entre les niveaux des métiers exercés et les niveaux détenus par les salariés considérés. Des corrections seront effectuées si nécessaire.

Le taux de féminisation des équipes de management sera pris en compte au travers des revues de cadres. Le taux de féminisation du réseau des entrepreneurs sera également suivi.

Dans le cadre de sa politique de mentorat, et afin de lutter contre l'effet de plafond de verre, l'entreprise renforcera la mise en place d'un réseau de mentors notamment auprès des femmes à potentiel.

#### 2.1 Formation :

Dans le cadre de sa politique de Ressources Humaines, France Télécom a décidé de renforcer les actions contribuant à l'évolution des compétences des collaborateurs et soutient l'engagement des collaborateurs pour monter en compétences, notamment par un effort de formation et de reconnaissance des nouveaux acquis.

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non discrimination, les actions de formation doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

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

Les besoins éventuels de formation exprimés par les femmes au retour de leur congé de maternité et par tous les salariés au retour d'un congé d'adoption, parental ou de soutien familial seront systématiquement examinés et les actions de formations correspondantes seront facilitées.

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

Il sera procédé à un suivi sexué des personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans dans un but de correction.

### 2.1.1 frais de garde d'enfants et de personnes à charge au domicile

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, seront 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 seront pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif. Il en sera 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.

### 2.1.2 parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation interviennent en soutien d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant à une mobilité fonctionnelle et / ou géographique. Ils sont construits de manière à accompagner et soutenir une progression de qualification menant à un poste stratégique ou à un secteur prioritaire.

Un indicateur du taux de féminisation de ces parcours de professionnalisation par métier et par bande CCNT sera mis en place. Une communication adéquate sur les parcours de professionnalisation des métiers techniques, de l'informatique, des réseaux et de l'innovation, sera réalisée de manière à renforcer l'attrait des femmes pour ces parcours.

L'entreprise s'engage à favoriser les parcours de professionnalisation proposés à des femmes afin de développer leurs compétences et ainsi permettre leur évolution sur des métiers d'encadrement.

### 2.1.3 droit individuel à la formation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié sous convention collective de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Il est rappelé que pour le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel de Formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

France Télécom intégrera les évolutions légales, réglementaires et conventionnelles, dès leur mise en application, afin de favoriser l'accès des fonctionnaires à ce dispositif.

## 2.2 promotion

France Télécom rappelle que sa politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences et des qualifications. Dans ce cadre, le respect du principe de non-discrimination est essentiel.

Un bilan sexué des personnes n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans sera effectué et sera suivi d'une analyse spécifique.

L'obligation de mobilité géographique ne sera pas systématique pour l'accès aux bandes CCNT E ou F. La nécessité d'une mobilité géographique simultanée à la promotion sera appréciée au cas par cas.

176  
CS  
CP  
6  
CDB

### 2.2.1 Promotion, métiers et bandes

Une surveillance particulière sera effectuée sur le rapport entre le taux de promotions des femmes par bandes CCNT et le taux de féminisation de chacune des bandes CCNT.

Un indicateur de suivi du taux de promotion des femmes par bandes CCNT et par métier sera mis en place.

Dans le cadre de cet indicateur, une analyse spécifique sera conduite pour les bandes CCNT C et D.

Un déséquilibre ayant été constaté, l'entreprise s'attachera à faciliter les passages de la bande CCNT C vers la bande CCNT D pour les femmes.

Plus généralement, le taux de féminisation des promotions par bande CCNT et par métier, devra être au moins égal, au terme de l'accord, au taux de féminisation du métier de la bande source (bande immédiatement inférieure à la bande d'arrivée).

### 2.2.2 Promotion et absences liées à la parentalité

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

Il en sera de même pour les promotions des salariés à temps partiel.

OTG  
CS  
CP 7  
GR  
GE  
CD D

## Chapitre 3

### Rémunération, égalité salariale

La politique de rémunération de France Télécom SA et sa mise en œuvre s'inscrivent pleinement dans le respect des dispositions légales relatives au principe de non discrimination en matière de rémunération, individuelle ou collective, en raison du sexe.

A cet égard, une veille particulière est portée :

- sur les décisions de rémunération attribuées par la ligne managériale ou dépendantes de la réalisation d'objectifs fixés par celle-ci, notamment augmentation individuelle du salaire fixe, part variable.
- sur les salaires à l'embauche

Les bilans d'application de la politique de rémunération, partagés avec les organisations syndicales, permettent d'exercer cette veille.

#### 3.1 Dispositions en faveur de la suppression des écarts de rémunération femmes / hommes :

Il ressort du bilan comparé des rémunérations femmes / hommes à France Télécom SA, une situation globalement préservée en matière d'écarts de rémunération à qualification identique.

Cependant, afin de poursuivre, d'ici fin 2010, l'objectif de suppression des écarts de rémunération constatés dont l'origine n'est pas justifiée, les dispositions ci-après sont arrêtées :

Conformément à l'article L 132-27-2 du code du travail, un temps particulier de la négociation salariale annuelle est réservé :

- au diagnostic des écarts de rémunération femmes / hommes
- aux mesures à prendre pour supprimer ces écarts

Au-delà du strict champ d'application de cet article, la mise en œuvre de ces dispositions est également étendue aux rémunérations des personnels fonctionnaires de FTSA.

Ainsi, chaque année, dans le cadre de la négociation salariale, les écarts de rémunération sont mesurés par type de rémunération (fixe, variable) et sur la totalité de celle-ci selon des critères tels que les catégories de personnel, les qualifications, les filières professionnelles et tout autre critère utile à l'identification des causes d'écarts.

Les écarts mesurés conduisent à définir, dans l'accord salarial, les budgets annuels spécifiques additionnels de correction, adaptés aux différentes situations identifiées.

Ces budgets annuels s'attacheront à l'objectif de suppression des écarts constatés de rémunération, et notamment :

- le Salaire Global de Base (SGB) pour les catégories de personnel dont l'évolution du SGB dépend en tout ou partie d'une mesure individuelle managériale
- la prime fixe mensuelle complémentaire au traitement de base (« Complément France Télécom ») pour les autres catégories de personnel

A l'issue de chaque cycle de mise œuvre, la mesure des écarts résiduels conduit à la définition de nouveaux budgets spécifiques dans le cadre de la négociation salariale annuelle.

Les décisions prises dans le cadre de la correction des écarts de salaire femmes / hommes font l'objet d'une explication aux personnels concernés, à l'appui de la remise d'une notification individuelle précisant ces décisions.

Une attention particulière est portée à l'évolution des écarts constatés pour les dispositifs de rémunération spécifiques aux métiers de la vente. Afin d'approfondir l'analyse de ces écarts, un groupe de travail composé de membres de la commission de suivi nationale du présent accord est mis en place.

Les travaux seront conduits en lien avec les Directions « Métier » concernées.

Les participants s'accorderont sur la méthode de travail et le calendrier.

Les conclusions de ces travaux seront examinées en commission de suivi nationale de cet accord, au plus tard six mois avant le terme de celui-ci.

Il est enfin rappelé que les objectifs fixés par la ligne managériale dans le cadre des dispositifs de rémunération variable sont proportionnés au temps de travail

### 3.2 Évolution de la rémunération et parentalité

Afin de préserver les périodes de suspension d'activité liées au congé maternité, adoption, congé parental d'éducation soutien familial, de toute conséquence sur l'évolution de la rémunération, les garanties suivantes sont arrêtées :

#### 3.2.1 congés de maternité ou d'adoption

- Augmentation individuelle de la part fixe de la rémunération :

Lors de la revue annuelle de la part fixe de la rémunération, une augmentation individuelle correspondant, a minima, au budget moyen est garantie, dès lors qu'une période de congé maternité ou adoption est constatée l'année d'application de cette augmentation.

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 de la (du) salarié(e).

- Part variable

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 ».

Période d'activité : une part variable correspondant, a minima, à la 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.

La part variable moyenne constituant cette garantie minimum est celle du service d'affectation de la (du) salarié(e) pour sa catégorie professionnelle.

Au retour du congé maternité, l'entretien avec le manager, prévu à l'article 4.1 de cet accord, permet de s'assurer que les objectifs donnant lieu à attribution de part variable sont en adéquation avec les modalités de reprise d'activité.

es  
CP<sup>9</sup>  
CDB

### 3.2.2 congés parental d'éducation, congés de soutien familial

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

Les mesures générales et individuelles prises en compte pour déterminer ce pourcentage d'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 L122-28-1 du code du travail est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

### 3.3 Dispositions spécifiques liées à la Part Variable Vente (PVV)

Pour les salariés des Agences Distribution éligibles à la PVV pour lesquels le médecin du travail aurait demandé un aménagement de poste de travail (et tout particulièrement pour les femmes en état de grossesse), le management proposera 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 de rester sur un poste permettant de conserver le bénéfice de la PVV

Afin de prendre en compte l'impact éventuel des petites absences non-programmées sur la perception de la part variable vente dans les Agences Distribution, les Agences ventes et Services Clients, les Centres Client Orange, l'entreprise s'engage à abaisser le seuil de déclenchement du paiement de la part variable vente.

Ce nouveau seuil sera déterminé par chaque Direction Métier. Le nouveau plan de part variable sera présenté au CCUES avant la fin de l'année 2007 et mis en œuvre ensuite.

## Chapitre 4

### Equilibre vie professionnelle/ vie familiale notamment dans le domaine de la parentalité

Au-delà des modes d'organisation du travail existants dans l'entreprise, mettre en place des mesures permettant la conciliation vie professionnelle et vie privée est un des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Direction facilitera les contacts entre les CE qui le souhaitent et les collectivités locales susceptibles de proposer des solutions d'accueil ou de garde de jeunes enfants.

#### 4.1 préparation des périodes d'absences liées à la parentalité ou à l'existence de personnes à charge au domicile

Dans le cadre des congés maternité, d'adoption, parental ou congé de soutien familial un entretien avec le manager sera mis en place avant le départ et au moment du retour. Ces entretiens auront 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 seront mises en place pour permettre aux salariés 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.

En cas de réorganisation touchant leur service d'appartenance les salarié(e)s en congé de maternité, d'adoption, parental ou congé de soutien familial, qui le souhaitent, en seront informé(e)s par leur manager qui leur présentera les solutions s'offrant à eux (elles).

#### 4.2 Organisation des réunions

L'organisation des réunions prendra en compte les contraintes personnelles. Ainsi, les réunions après 18 heures seront au maximum évitées et une incitation forte à l'utilisation plus fréquente des télé-conférences et de coopnet sera effectuée.

#### 4.3 Autorisations Spéciales d'Absences liées à la parentalité

Il est rappelé en annexe de cet accord les conditions d'octroi des droits à autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité. Dans le cadre de cet accord, les droits d'ASA liés à la naissance ou à l'adoption (soit 3 jours) pourront être utilisés pour effectuer les démarches en vue d'une adoption.

#### 4.4 Réduction journalière d'horaires à partir du début du 3ème mois de grossesse et pour allaitement

Il est rappelé en annexe du présent accord les droits à réduction d'horaires des femmes enceintes à partir du 3ème mois de grossesse et pour allaitement.

#### 4:5 Organisation du travail

Tout en réaffirmant les garanties liées à l'attribution des dispositifs prévus pour la garde des enfants, l'entreprise recherchera des solutions qui pourront passer par les possibilités de travail ponctuel à distance, sous réserve d'un accord managérial préalable, dans la mesure où ces dispositions seront compatibles avec les niveaux et les fonctions exercées.

es  
CP 12 CDB  
GRC  
GE  
MG

## Chapitre 5

### Communication, sensibilisation

La promotion des actions prévues dans le cadre du présent accord en faveur de l'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une évolution des mentalités en la matière.

Aussi, la sensibilisation en interne sur l'ensemble des thématiques couvertes par le présent accord est un objectif important dans le cadre de sa mise en œuvre.

#### 5.1 sensibilisation des acteurs

A cet effet, le présent accord et son contenu seront présentés à l'équipe dirigeante de l'entreprise, aux CODIR et au réseau RH.

De plus, un point régulier sur l'application de l'accord sera effectué auprès du CODIR RH France et du réseau RH notamment à l'issue des réunions de la commission nationale de suivi.

Une sensibilisation sera également effectuée par le Correspondant égalité professionnelle sur son périmètre.

Les responsables RH s'assureront également de la connaissance, par les managers de leur périmètre, des dispositions relatives à l'égalité professionnelle

#### 5.2 création d'un kit de communication

Un kit de communication sur la thématique égalité professionnelle sera élaboré. Il contiendra notamment les textes de référence en la matière. Un focus particulier sera effectué sur l'égalité salariale.

Ce kit reprendra également l'ensemble des actions mises dans le cadre de chacun des chapitres du présent accord.

Ce kit aura vocation à évoluer notamment en cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles en la matière.

L'entreprise s'engage à ce que ce kit soit disponible au plus tard lors de la première Commission nationale de suivi qui aura lieu 6 mois après la signature de l'accord et présenté lors de cette réunion.

#### 5.3 la rubrique Egalité professionnelle du site intranet RH

La rubrique égalité professionnelle du site intranet Rh sera enrichie et une attention particulière sera portée afin d'en améliorer la recherche et la visibilité.

L'entreprise s'assurera de la mise à jour régulière de cette rubrique notamment lorsque des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles auront lieu.

#### 5.4 outils de communication interne et externe

Une communication régulière sera faite sur l'intranet notamment au travers des « flashs » figurant sur la page d'accueil d'intranoo.

Les outils de communication externe intégreront la dimension Diversité, en particulier l'égalité professionnelle. Ainsi, il sera procédé à une refonte de la plaquette remise aux étudiants pour mettre un accent sur cette dimension égalité professionnelle.

#### 5.5 Comité Groupe européen

Le présent accord sera présenté au Comité Groupe Européen.

## Chapitre 6

### Egalité professionnelle et IRP

Le développement de l'égalité professionnelle passe également par une meilleure représentation des femmes dans les Instances Représentatives du Personnel

#### 6.1 Engagements des Organisations Syndicales

Les organisations syndicales s'attacheront à ce que le taux de féminisation des listes de candidats à des mandats électifs soit au moins égal au taux de féminisation de la Direction Territoriale, de la Division ou de la Fonction Groupe concernée

#### 6.2 Engagements de l'entreprise vis-à-vis des Institutions Représentatives du Personnel

Il est rappelé que le présent accord s'applique aux salariés élus et mandatés.

L'entreprise réaffirme que la participation aux Institutions Représentatives du Personnel ne doit pas être un frein à l'évolution de la carrière des élus et mandatés.

Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge liées aux réunions organisées par l'entreprise avec les Institutions Représentatives du Personnel, seront pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif.

## Chapitre 7

### Modalités de suivi de l'accord

Un correspondant égalité professionnelle sera identifié dans chaque périmètre d'établissement principal.

Les Délégués Syndicaux d'Etablissements principaux examineront, avec les chefs d'établissement principaux, la façon dont les dispositions de l'accord sont mises en œuvre en s'appuyant sur un bilan au niveau des établissements secondaires des indicateurs suivants : taux de féminisation, taux de promotion des femmes, pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale, pourcentage moyen des mesures de correction.

France Télécom et les organisations syndicales signataires conviennent de se rencontrer 2 fois par an, au sein de la commission de suivi nationale, afin d'examiner le bilan des actions réalisées au cours des 6 mois écoulés. Composées de 2 représentants par organisation syndicale signataire, cette commission de suivi s'appuiera sur le rapport annuel égalité professionnelle et assurera la cohérence des remontées d'information des Correspondants Egalité Professionnelle et des Délégués Syndicaux d'Etablissements principaux sur cette thématique.

Elles assureront également le suivi des indicateurs légaux et conventionnels mis en place dans le cadre du présent accord.

Si des inégalités sont constatées, la Commission de suivi pourra suggérer la mise en place des études qualitatives adéquates et effectuer par l'intermédiaire de la Direction des recommandations aux directions concernées sur les actions correctrices nécessaires.

ITG  
CDB  
GTC  
GC  
CP  
es

## Chapitre 8

### Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et s'appliquera pour une durée de trois ans sur le périmètre France Télécom SA.

Au terme de cette période, cet accord ne pourra produire les effets d'un accord à durée indéterminée.

Au terme de cette période de trois ans, les parties établiront un bilan général des actions réalisées et décideront de l'opportunité d'un nouvel accord.

France Télécom procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles L132-10 et R132-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 octobre 2007

Pour FRANCE TELECOM

Guy-Patrick CHEROUVRIER



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

Catherine DUPOY BOREZ 

Pour la CFE-CGC

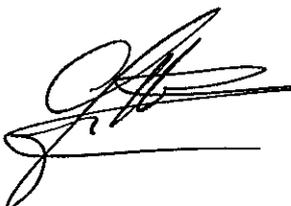
Pour la CFTC

Elaine SAVOY 

Pour la CGT

GHISLAINE COINAUD. 

Pour FO

Martine Gillet 

Pour SUD

Christine PERNOT 

CS  
GR  
62

# Annexe 1

## 1) Rappel des droits à autorisations spéciales d'absence et congés exceptionnels liés à la parentalité :

Motif de l'absence	Lien de parenté	Absence Rémunérée	Durée maximale en jours ouvrables	Fractionnement	Pièces justificatives à fournir (original ou photocopie)	Délais de route
Naissance	Enfant légitime		3 j (situés dans la période de 15j autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer)		Bulletin de naissance ou extrait de jugement	Non
Adoption	Enfant naturel sous condition	Oui		Oui		Non
Démarches en vue d'une adoption (1)						
Garde momentanée et imprévisible d'enfant de - de 12 ans		Oui	Par année civile : 1 fois les obligations hebdomadaires + 1 j	Oui	Certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant	Non
Soin à enfant de - de 16 ans						
Soin ou garde d'enfant handicapé (pas de conditions relatives à la limite d'âge)		Oui	Par année civile : 1 fois les obligations hebdomadaires + 1 j (contingent à rajouter aux ASA pour soins ou garde d'enfant)	Oui	Carte d'invalidité	Non
Représentant parents d'élèves (pas de conditions relatives à la limite d'âge)		Oui	Temps nécessaire	--	Convocation	Non

Les absences pour des motifs sans renvois numérotés sont subordonnées aux nécessités de service.

(1) Accordée sans être subordonnées aux nécessités de service.

## 2) 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, dans les mesures compatibles avec les nécessités du service et sur avis médical.

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 sur avis médical.

- 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, dans la mesure compatible avec les nécessités du service.

A partir du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse, la durée des facilités peut atteindre 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 peuvent être 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, sous réserve des nécessités de service, 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 2

### 1) Liste des indicateurs légaux

#### a) Indicateurs légaux (art D 432 1 C Trav, décr 12 sept 2001)

##### - conditions générales d'emploi

- Effectifs :

Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail  
Pyramides des âges par catégorie professionnelle

- Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail (temps complet, temps partiel égal à 50% ou sup à 50%)  
Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique

- Congés

Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois, congé parental, congé sabbatique

- Embauches et départs

Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail  
Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement

- Positionnement dans l'entreprise (*renseigné dans la partie effectifs*)

Répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de qualification au sens des conventions collectives

- Promotions

Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée  
Nombre de promotions suite à formation

##### - Rémunérations

- Éventail des rémunérations
- Rémunération moyenne mensuelle (effectifs en activité, par bande CCNT et consolidée toutes bandes)
- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations

##### - Formation

- Participation aux actions de formation
- Répartition par type d'action : adaptation, qualification, CIF, formation en alternance
- Nombre moyen d'heures d'actions de formation

##### - Conditions de travail

- Exposition à des risques professionnels
- Pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

#### b) Indicateurs légaux (art D 432 1 C Trav, décr 12 sept 2001) Indicateurs légaux (art D 432 1 C Trav, décr 18 octobre 2006) sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale)

##### - Congés

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
- Nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques

- organisation du temps de travail dans l'entreprise

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
- Services de proximité

Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

Implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature

## 2) Liste des indicateurs conventionnels du présent accord

- taux de féminisation :

- taux de féminisation du réseau des entrepreneurs

- taux de féminisation du GMC, GLT, des CODIR de DT, de Division et Fonction Groupe

- recrutement :

- taux de recrutement externe en CDI des candidates vues en entretien

- taux de transformation en CDI des contrats d'alternance sur le périmètre de chaque CE

- taux de féminisation des candidats vus en entretien par bande CCNT et par métier

- taux de féminisation des recrutements externes en CDI par bande CCNT et par métier

- formation et parcours de professionnalisation :

- suivi sexué des personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans

- taux de féminisation des parcours de professionnalisation par métier et par bande CCNT

- promotion:

- bilan sexué des personnes n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans

- taux de promotion des femmes par bande CCNT et par métier et taux de féminisation par bande source

- taux de promotion après un congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou de solidarité par périmètre CE

- taux de promotion des salariés à temps partiel par périmètre CE

- indicateurs au niveau des établissements secondaires:

- au niveau des établissements secondaires : taux de féminisation, taux de promotion des femmes, pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale, pourcentage moyen des mesures de correction salariale

Ces indicateurs seront enrichis des indicateurs pertinents des rapports Emploi, Temps partiel, Formation et des bilans relatifs à la rémunération.