

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE TOTEM FRANCE

Entre les soussignées:

Entre d'une part,

La société TOTEM France, dont le siège social est situé au 132 avenue Stalingrad 94 800 Villejuif, représentée par Monsieur Thierry PAPIN, agissant en qualité de Président,

Ci-après dénommée « la société », « l'entreprise » ou « TOTEM France ».

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de TOTEM France suivantes :

Pour la CFDT, représentée par Monsieur Luc RACOUA, Délégué Syndical,

Pour la CFE-CGC, représentée par Monsieur François-Xavier GODRON, Délégué Syndical.

L'ensemble est dénommé « les Parties ».

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Convaincu que l'égalité entre les femmes et les hommes est gage de performance économique et de performance sociale, TOTEM France affirme que les progrès de l'égalité professionnelle bénéficient aux femmes comme aux hommes.

Les parties tiennent à affirmer que l'égalité professionnelle est un incontournable de la loi, fondateur de la non-discrimination dans l'entreprise. A ce titre, la Direction de l'entreprise incarne au quotidien ces principes. Chacun/e est acteur/trice de l'égalité professionnelle, les salariés/es, la ligne managériale dans son ensemble, les responsables des ressources humaines, et les organisations syndicales.

Ainsi, par le présent accord, les parties s'entendent pour œuvrer en faveur de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les grands objectifs sont ainsi orientés autour :

- des actions de sensibilisation et communication destinées à faciliter l'appropriation par toutes et tous des enjeux de l'égalité professionnelle ;
- d'un engagement en faveur du maintien a minima de la féminisation des effectifs de l'entreprise afin notamment de contribuer à la mixité femmes - hommes dans tous les métiers ;
- d'un accompagnement des salariés/es pour garantir l'égalité dans l'évolution professionnelle, dans l'accès à la formation, dans la reconnaissance des compétences et la politique salariale ;
- des mesures en faveur de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- des engagements en matière de prévention contre le harcèlement moral et sexuel, contre le sexism, et de lutte contre les violences.

Champ d'application – Salariés/es bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés/es TOTEM France titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

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

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salariés/es des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui leur seraient plus favorables.

Chapitre 1 – L'égalité professionnelle au quotidien : sensibilisation et communication

1.1 Constat

Les parties conviennent que les sujets de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations font partie intégrantes des enjeux de structuration des politiques de ressources humaines, de culture managériale et de dialogue social au sein de TOTEM France. A ce titre les actions de sensibilisation sont donc à développer auprès de l'ensemble des salariés/es.

Nous rappelons que l'égalité professionnelle c'est donner aux femmes et aux hommes les mêmes droits et les mêmes chances dans l'entreprise.

Au 30 septembre 2023, le taux passage du Visa égalité professionnelle du Groupe Orange s'élevait à 15,5% de l'effectif (CDI/CDD) de TOTEM France.

1.2 Engagements

TOTEM France s'engage à :

- renforcer les actions de communication et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise, pendant toute la durée de l'accord ;
- mener une action de sensibilisation spécifique auprès des managers ;
- véhiculer une image positive visant à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'ensemble de ses supports et outils de communication internes et externes et à interpeller si besoin les acteurs/trices de communication concerné(e)s. L'entreprise s'engage à sensibiliser les acteurs/trices de la communication aux impacts d'une communication véhiculant des stéréotypes.

1.3 Moyens

- Une communication active pour inciter l'ensemble des salariés/es à obtenir le visa égalité professionnelle sera renforcée pour atteindre un taux d'apprenants de 25% à la fin de l'accord.

Le visa égalité professionnelle sera actualisé en fonction des nouvelles législations et réglementations et des engagements du présent accord.

- Les DRH/RRH devront passer le visa égalité professionnelle ainsi qu'être formés à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel. Les nouveaux/elles DRH/RRH, ainsi que les nouveaux/elles managers, devront passer le visa égalité professionnelle dans les 6 mois suivant leur prise de

poste. Pour les managers en poste, le taux d'apprenants au terme de l'accord devra être au minimum de 25%. Les managers qui engageraient une démarche de recrutement seront fortement incités /es à passer le visa égalité professionnelle.

- Les communications RH viseront à favoriser une dénomination des métiers neutre ou faisant apparaître le féminin / masculin afin d'éviter les stéréotypes de genre associés aux différents métiers.

Chapitre 2 : emploi et recrutement

2.1 Constat

La mixité des emplois représente une condition essentielle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par son impact sur l'évolution des stéréotypes de genre des parcours professionnels.

Le taux de féminisation de TOTEM France a évolué progressivement au fur et à mesure des recrutements depuis sa création. Il s'est, depuis fin 2022, stabilisé autour de 40% (46,4% fin 2021, 39,6% fin 2022 et 40,4% au 30 septembre 2023).

2.2 Engagements

Les parties rappellent leur ambition de maintenir dans la durée un taux de féminisation de l'entreprise minimum de 35%.

2.3 Moyens

- Afin de suivre les engagements pris à l'article 2.2, TOTEM France réalise un suivi semestriel de tous les recrutements internes issus du groupe Orange et externes réalisés sur le périmètre de l'accord, suivi communiqué aux Organisations Syndicales signataires du présent accord.
- L'entreprise proscrit les intitulés ou descriptifs de postes ou de métiers qui contiendraient des appellations ou stéréotypes discriminatoires ou de nature à dissuader l'un ou l'autre genre de postuler. D'une manière générale, l'entreprise utilise les intitulés et les formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et qui ne mettent en avant que les compétences nécessaires à l'exercice du poste proposé.

- Dans le cadre du recrutement, conformément à la législation en vigueur, il est rappelé que toutes les offres d'emploi internes et externes sont rédigées de façon non sexuée et que les salariés en charge de missions de recrutement sont formés et régulièrement sensibilisés à la non-discrimination à l'embauche. De la même façon, les managers associés aux processus de recrutement doivent systématiquement être formés à la non-discrimination à l'embauche. Les critères de recrutement reposent sur les compétences, l'expérience et la qualification et sont en tout état de cas proportionnels au but recherché et formalisés par compte rendu d'entretien.

Chapitre 3 : Égalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation

3.1 Constat

Au 30 septembre 2023, les emplois de niveau cadre au sein de TOTEM France sont occupés par 73,80% de l'effectif des femmes (70,27% au 31 décembre 2022) et 95,5% de l'effectif des hommes (93% au 31 décembre 2022)

Les emplois de niveau non-cadre sont occupés par 26,20% de l'effectif des femmes (29,7% au 31 décembre 2022) et 4,4% de l'effectifs des hommes (7% au 31 décembre 2022).

En matière d'accès égal à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, le bilan formation et le rapport de situations comparées permettent d'identifier d'éventuels écarts et de mettre en œuvre un plan d'action dédié.

3.2 Engagements

Sur la base de ces différents constats, TOTEM France prend les engagements suivants :

- Porter une attention particulière lors des revues de personnel aux salariés/es de niveau D qui souhaitent évoluer vers le niveau cadre ;
- D'assurer aux femmes et aux hommes une égalité d'accès à l'ensemble des offres d'emploi à pourvoir au sein de TOTEM France et d'accompagner chaque salarié/e souhaitant construire sa progression de carrière et sa prise de responsabilité ;
- Veiller à une application représentative par genre des mesures de reconnaissance financières des compétences et des qualifications.

3.3 Moyens

L'entreprise s'assure que les critères de détection des potentiels sont exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, les qualifications acquises, la performance, les qualités professionnelles et les souhaits des salarié(e)s.

Il est rappelé que le temps partiel, le télétravail, et la prise d'Autorisation Spéciale d'Absence pour garde imprévisible d'enfant ne doivent pas être un frein au déroulement de carrière.

De plus, l'entreprise met en visibilité les postes sur lesquels elle recrute. Il est rappelé que chaque candidat/e peut postuler à une offre de niveau supérieur.

Soucieux de l'équité des parcours professionnels, TOTEM France maintient les moyens permettant d'accéder à la formation en préservant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi, afin d'organiser la garde des enfants ou personnes à charge, les périodes de formation nécessitant un déplacement seront anticipées afin de prévenir les personnels formés, si possible un mois avant une formation supérieure ou égale à 2 jours.

Formation et congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental d'éducation et de présence parentale

Les besoins de formation à l'issue d'un congé de maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental d'éducation, et de présence parentale sont systématiquement examinés lors des entretiens prévus au retour de ces congés et les actions de formation correspondantes sont facilitées et mises en œuvre dans les meilleurs délais.

Il est rappelé que, pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte Personnel de Formation (CPF), accessible à l'ensemble des salarié(e)s, quel que soit leur statut, la période d'absence du/de la salarié/e pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation ou de soutien familial est intégralement prise en compte.

Formation et temps partiel

Les personnes à temps partiel bénéficient des formations nécessaires au développement de leurs compétences (formations métier ou pour accompagner un projet professionnel). Les formations se tiennent de manière prioritaire dans les périodes de présence prévues dans le cadre du temps partiel. En cas d'impossibilité, le manager s'attachera à adapter le temps de travail du/de la salarié/e concerné/e.

Chapitre 4 : Politique de rémunération et égalité professionnelle

4.1 Constat

La politique salariale engagée depuis la création de TOTEM France a pour objectif de garantir la représentativité des femmes parmi les bénéficiaires des mesures salariales et, plus largement, à analyser chaque situation individuelle compte tenu notamment du niveau d'emploi, de l'âge et du métier exercé.

L'index égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2022 a été établi à 87/100.

4.2 Engagements

Les parties réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un élément essentiel de l'égalité professionnelle.

TOTEM France s'engage à poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle, et de la correction et de la prévention des écarts de rémunération femmes-hommes en visant notamment à maintenir à minima les résultats de l'index égalité professionnelle annuel au-delà de 85/100 et en œuvrant à son amélioration.

Pour ce faire, TOTEM France s'appuiera sur les actions principales suivantes :

- à l'embauche, garantir un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes à métier, niveau de responsabilité, formation, expérience, qualification équivalents ;
- à l'occasion des exercices annuels de rétribution individuelle, à communiquer lors des réunions salariés d'informations RH les modalités de mise en œuvre de ces derniers afin de faciliter l'appropriation individuelle et collective ;
- à l'occasion des évolutions professionnelles, dans la mise en œuvre des mesures salariales de reconnaissance des compétences et qualifications.

4.3 Moyens

4.3.1 Recueil et analyse des informations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties décident de poursuivre, sur la période de l'accord, le recueil et l'analyse des informations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers notamment les composantes de rémunération et de la mise en œuvre des mesures salariales au moyen de restitutions portant sur des données collectives genrées.

Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de TOTEM France

Cette analyse est partagée entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la Négociation Annuelle Obligatoire et dans le cadre du bilan de l'accord. Elle permet de veiller à l'absence d'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes pour des situations comparables d'emploi.

Afin de disposer d'une base comparative suffisamment pertinente et de préserver la confidentialité des situations individuelles, les informations sont restituées avec un minimum de 10 personnes par bande CCNT et genre.

Afin de corriger les écarts existants entre la rémunération des femmes et celle des hommes pour des situations comparables d'emploi, l'entreprise s'engage, le cas échéant, à étudier en 2024 l'opportunité de définir des mesures spécifiques dont le niveau et les modalités seront examinés lors de la négociation salariale annuelle. Dans l'hypothèse de la mise en œuvre de telles dispositions, la Direction des Ressources Humaines s'engage à en piloter la déclinaison selon les modalités de mise en œuvre définies dans le cadre de la négociation relative aux mesures salariales.

4.3.2 Prévention et correction des écarts salariaux

À l'embauche, TOTEM France garantit un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation, expérience, qualification.

Sur le plan de la méthode, l'examen des situations individuelles s'appuie, notamment, sur les éléments suivants :

- les pratiques de salaires au sein de TOTEM France à niveau d'emploi et âge comparables ;
- l'expérience professionnelle ;
- l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi ;
- les interruptions éventuelles de carrière hors congés liés à la parentalité (par exemple disponibilités pour convenances personnelles, essaimage...).

4.3.3 Évolution de la rémunération et parentalité

Congés de maternité, de paternité ou accueil de l'enfant, et d'adoption

- Augmentation individuelle de la part fixe de la rémunération : Une augmentation individuelle correspondant, à minima, au budget moyen est garantie au titre de l'année au cours de laquelle une période de congé maternité, ou adoption est constatée. Le budget moyen de mesure individuelle, constituant cette garantie minimum, est celui prévu par l'accord salarial annuel (ou à défaut d'accord, par décision de l'employeur) pour la catégorie professionnelle du/de la salarié/e.

- **Parts variables :**

- Période de congé de maternité et d'adoption : Pendant cette période, la composante individuelle de 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 précédent le départ en congé. Cette disposition est valable quel que soit le plan de part variable du/de la salarié/e. Si l'ancienneté au sein de l'entreprise est inférieure à 12 mois au moment de l'entrée en congé de maternité et d'adoption, la composante individuelle de la part variable est fixée à 100%.
- Retour de congé de maternité et de congé d'adoption : La composante individuelle de la part variable correspondant, a minima, à la moyenne des parts variables perçues par le/la salarié/e au cours des 12 mois précédent le départ en congé est garantie sur une période de deux mois. Si l'ancienneté au sein de l'entreprise est inférieure à 12 mois au moment du retour de congé de maternité et d'adoption, la composante individuelle de la part variable est fixée à 100%.
- Congé de paternité ou accueil de l'enfant : Le congé de paternité ou accueil de l'enfant n'a pas d'impact sur le calcul des parts variables.

4.3.4 Temps partiel et parts variables

Les parties rappellent que les objectifs individuels doivent être proportionnés à la quotité de temps de travail effectif du/de la salarié/e.

Chapitre 5 : Organisation du travail et conciliation vie privée-vie professionnelle

5.1 Constat

Au 30 septembre 2023, 5,5% des salariés/es sont en temps partiel. L'ensemble des salariés/es en temps partiel le sont dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière que ce soit dans le cadre d'un Temps Partiel Senior (TPS) ou d'un Temps Partiel Aidé (TPA). Les femmes représentent 33% des salariés/es en temps partiel à cette date.

85,5% des salariés/es bénéficient d'un avenant de télétravail régulier au 30 septembre 2023. Le taux de féminisation des salariés/es en télétravail régulier, est stable depuis fin 2022 et s'élève à 40,4% au 30 septembre 2023.

5.2 Engagements

5.2.1 Sur l'organisation du travail

Les parties rappellent que, conformément aux accords existants, les modalités telles que le temps partiel et le télétravail sont des formes d'organisation du travail possibles et constituent des leviers favorisant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

TOTEM France affirme que ces modes d'organisation du travail sont conciliaires avec une évolution de carrière et l'exercice d'un métier au même titre que pour les autres salariés/es, y compris pour les cadres. Les parties rappellent également que ces différents modes d'organisation du travail sont ouverts à tous/toutes les salariés/es conformément aux accords en vigueur.

5.2.2 Sur l'équilibre vie privée vie professionnelle

La qualité de vie au travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des composantes clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entreprise réaffirme sa volonté de renforcer l'accompagnement de ceux dont les proches sont gravement malades, handicapés, victimes d'un grave accident, ou en perte d'autonomie, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Ainsi :

- Une communication régulière sur le dispositif de don de jours auprès de l'ensemble des salariés/es, est réalisée au moins deux fois dans l'année ;
- Les assistants/tes sociaux/ales peuvent être saisis/es dans certains cas afin de proposer la situation la mieux adaptée à la situation personnelle ou familiale du/de la salarié/e et au regard de tous les dispositifs existants internes comme externes à l'entreprise. L'entreprise est dans une démarche de maintenir le.la salarié/e dans le collectif de travail.

5.3 Moyens

5.3.1 Aménagement du temps de travail

Avant d'envisager une activité à temps partiel, un échange, entre le/la salarié/e et le/la manager, autour d'un aménagement du temps de travail à temps plein est organisé, lorsque le/la salarié/e le demande. Une décision de refus est systématiquement notifiée et motivée par écrit.

Lorsqu'une personne à temps partiel souhaite reprendre une activité à temps plein, son régime de travail est, si possible, adapté à ses contraintes personnelles. Un aménagement du temps ou d'organisation du travail est alors défini entre le.la salarié/e concerné/e et son/sa manager pour favoriser cette reprise à temps plein. Une décision de refus est systématiquement notifiée et motivée. Des solutions

alternatives sont systématiquement recherchées pour permettre la reprise à temps plein.

Le télétravail occasionnel sera facilité aux parents après avis managérial pendant les 6 premiers mois après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

5.3.2 Sur l'équilibre vie-privée vie professionnelle

Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant

A ce congé de paternité ou accueil de l'enfant s'ajoutent les 3 jours accordés pour la naissance de l'enfant.

Le manager s'organisera pour faciliter la prise du congé de paternité ou accueil de l'enfant au-delà des 7 jours obligatoires.

À l'annonce de la perspective d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant, le/la salarié/e, à son initiative, peut solliciter un entretien avec son/sa responsable RH pour être informé/e de ses droits et de l'impact de ce congé.

Avant le départ et au moment du retour, un entretien avec le/la manager est systématiquement réalisé. Ces entretiens ont vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé, les conditions de retour.

Les mesures relatives à la préparation et l'accompagnement des congés maternité, adoption et parental d'éducation

À l'annonce de la perspective d'un congé maternité, adoption ou parental d'éducation, le/la salarié/e, à son initiative, peut solliciter un entretien avec son/la responsable RH pour être informé/e de ses droits et de l'impact de ce congé. Le manager ou le responsable RH indiqueront au/à la salarié/e où trouver les informations, en particulier le guide de la parentalité, les contacts Service Social du Travail...

Avant le départ et au moment du retour, un entretien avec le/la manager est systématiquement réalisé. Ces entretiens ont vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé, les conditions de retour, notamment les types de poste, les formations et les habilitations à mettre en place pour faciliter ce retour, ainsi que la possibilité d'accès aux parcours de professionnalisation.

Pendant les périodes de congés, des mesures sont mises en place pour permettre aux salariés/es 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 changement touchant leur service d'appartenance, les salariés/es en congé de maternité, d'adoption, ou parental d'éducation, en sont informés/es, s'ils/elles le souhaitent, par leur responsable qui leur présente les solutions s'offrant à eux/elles. Cette information peut également s'effectuer à la reprise d'activité, dans le cadre de l'entretien prévu au retour de congé lié à la parentalité.

Les dispositions spécifiques aux femmes enceintes, après l'accouchement et pour allaitement

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération.

Lorsque les modalités de transport ou l'activité d'une salariée enceinte peuvent générer une fatigue importante, sur avis du médecin, toutes les solutions d'aménagement du travail (aménagement d'horaires, télétravail, et/ou possibilité de rapprochement du domicile) sur le même métier sont étudiées, ceci dès lors que la salariée en a exprimé le souhait.

Des Autorisations Spéciales d'Absence rémunérées sont accordées, aux salariées en état de grossesse qui sont tenues de passer obligatoirement 7 examens prénatals selon une périodicité mensuelle.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et son manager. A défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Les absences pour actes médicaux nécessaires à la Procréation Médicalement Assistée (PMA)

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale pour la procréation médicalement assistée.

Le/la salarié/e conjoint/e d'une personne se rendant à un examen médical dans le cadre d'une PMA peut également bénéficier de cette autorisation d'absence, dans la limite de 3 absences.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité

Il est rappelé que les Autorisations Spéciales d'Absence (Annexe 1), notamment celles prévues pour garde imprévisible ou soins pour enfant à charge, et les facilités de service pour la rentrée scolaire doivent être accordées tant aux hommes qu'aux femmes.

Le/la conjoint/e de la mère bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux prénatals obligatoires.

Il est rappelé qu'afin de tenir compte du développement des hospitalisations en ambulatoire, l'ASA « hospitalisation d'un parent proche » est possible pour les actes chirurgicaux et les transferts aux services des urgences sans nuitée. Elle nécessite

la délivrance d'un bulletin d'hospitalisation, quel que soit le nombre d'heures passées à l'hôpital.

La garde imprévisible ou les soins d'enfant à charge malade ne nécessitent pas systématiquement de prendre une journée entière d'ASA. C'est pourquoi ces ASA sont fractionnables en demi-journées ou en heures si le/la salarié/e le souhaite.

Il est rappelé que les salariés/es parents d'enfants handicapés peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absences à hauteur de deux fois les obligations hebdomadaires plus deux jours pour la garde ou les soins de leur enfant.

Chapitre 6 : Prévention et lutte contre le harcèlement et la violence au travail

TOTEM France est engagée dans la prévention, la détection et le traitement des situations de harcèlement sous toutes ses formes, sexuel ou moral, de sexismes et de violence au travail.

6.1 Engagements

L'entreprise s'engage à prévenir et lutter contre toute forme de violence au travail, de harcèlement et de sexismes en poursuivant les actions de sensibilisation et à accompagner les salariés/es face à des situations de violence au sein du couple ou intrafamiliales.

La filière RH et le management ont la responsabilité de ne laisser aucun signalement dans le cadre du travail sans suite concrète et de garantir qu'une action sera menée, dans un délai de deux 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.

6.2 moyens

6.2.1 Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral constituent des délits passibles de sanctions pénales et entraînent des sanctions disciplinaires. Ces dispositions sont décrites dans le règlement intérieur. L'entreprise rappelle qu'un dispositif de prise en charge et de traitement des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe.

Chacun et chacune doit être vigilant/e quant aux signaux qui pourraient révéler une situation d'agissement sexiste, de harcèlement ou de violence. Une écoute bienveillante des victimes est nécessaire, afin de libérer la parole sur ces sujets.

Différents canaux de signalements sont à la disposition des salariés/es, parmi lesquels le/la référent/e harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE, et les représentants du personnel.

L'entreprise est engagée à ne laisser aucun des signalements portés à sa connaissance sans suite concrète, et met en œuvre des mesures de protection immédiates quand la santé ou la sécurité des personnes concernées l'exige. Tout signalement donne lieu à investigation, décision et action et, le cas échéant, à sanction des personnes mises en cause, en veillant à protéger au maximum les victimes et à éviter les récidives.

6.2.2 Prévention du sexisme en entreprise

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est possible d'une sanction disciplinaire tout/e salarié/e ayant procédé aux agissements précédemment définis.

Ces agissements sexistes constituent des manquements professionnels et entraînent des sanctions disciplinaires.

Le visa égalité professionnelle à destination de l'ensemble des salariés/es est un dispositif de formation à la lutte contre le sexisme permettant de sensibiliser sur les différentes formes de comportements sexistes, et mettent en évidence l'impact pour les personnes qui en sont victimes et les risques encourus par les personnes qui en sont à l'origine. Ces formations, disponibles sur Orange Learning, continueront à être déployées largement vers les salariés/es, ainsi que le e-learning pour les managers et les salariés/es intitulé « Vos repères pour prévenir le harcèlement au travail ».

6.2.3 Prévention des violences en entreprise

Il est rappelé que toute forme de violence est proscrite au sein de TOTEM France. De tels comportements sont sanctionnés.

6.2.4 Actions dans le cadre des violences au sein du couple et intrafamiliales

À l'interface de la vie professionnelle et de la vie privée, l'assistant/e social/e du travail accompagne les salariés/s et/ou les oriente en toute confidentialité dans le respect du secret professionnel. Dans le cadre des violences au sein du couple, le/la salarié/e peut solliciter le service social du travail par l'intermédiaire de l'équipe RH. Celui-ci apporte écoute, information, soutien et orientation. L'assistant/e social/e du travail peut en effet accompagner les salariés/es dans les démarches extérieures ou vers les structures spécialisées (procédure judiciaire, consultations

médicales/service d'urgence médico judiciaire, associations pour les victimes de violences au sein du couple, Centre d'information des droits des femmes et des familles CDIFF...).

Il/elle travaille également avec les partenaires internes (RH, manager, service de santé au travail...) et peut contribuer par son expertise sociale à la prise en charge des conséquences sur la vie professionnelle des salariés/es (mobilité, berceau d'urgence...).

Les demandes d'absence par les personnes victimes de violences intrafamiliales afin de réaliser leurs démarches seront facilitées. Le service social du travail accompagnera ces demandes auprès de la direction RH et de la ligne managériale.

Un dispositif spécifique de relogement d'urgence, sous réserve d'un dépôt de plainte, existe dans le cadre de l'Action logement. Il est mis en œuvre par les assistants/tes sociaux/ales du travail.

Les salariés/es peuvent également avoir, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, un soutien confidentiel d'experts psychologues cliniciens externes en appelant le 0 800 85 50 50. Après cette prise de contact et ce premier soutien téléphonique, chaque salarié/e peut bénéficier d'un accompagnement sous la forme d'entretiens en face à face avec un psychologue externe du réseau du prestataire et en proximité locale.

Les managers et RH disposent aussi d'une ligne de dialogue assurée par ces psychologues externes, au 0800 00 60 89 pour tout conseil psychologique dans l'exercice de leurs rôles pour accompagner les situations humaines délicates qu'ils peuvent rencontrer, en complément des acteurs de la prévention de l'entreprise.

Enfin, d'autres dispositifs d'urgence ont été mis en place par le gouvernement et sont rappelés ici :

- le 3919, numéro d'aide et d'écoute anonyme et gratuit
- ArretonsLesViolences.gouv.fr pour un signalement en ligne ;
- le 17 par téléphone (Police Secours) ;
- le 114 par SMS.

De plus, il est rappelé que dans le cadre du Grenelle contre les violences conjugales, le décret n°2020-683 du 4 juin 2020 crée un nouveau cas de déblocage anticipé du Plan d'Epargne Entreprise pour les personnes victimes de violence au sein du couple. Le décret précise l'application de ce nouveau motif.

Chapitre 7 : Durée de l'accord et dispositions finales

7.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an.

7.2 Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

7.3 Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffé du Conseil des Prud'hommes de Créteil en un exemplaire.

L'accord et les pièces annexées seront déposés sur la plateforme de télé-procédures Télé-accords qui transmettra automatiquement à la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) d'Ile de France.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du Travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale. Conformément à l'article 2 du décret 2017-752 du 3 mai 2017, la version déposée ne comportera pas les noms et prénoms des personnes signataires.

En outre un exemplaire sera établi pour chacune des parties, et sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Fait à Villejuif le 09 novembre 2023

Pour TOTEM France :
Thierry Papin, Président de TOTEM France

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT, Monsieur Luc Racoua, Délégué Syndical	Pour la CFE-CGC, Monsieur François-Xavier Godron, Délégué Syndical
--	--

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille et la mention « lu et approuvé ». La date de signature du document figure sur la signature numérique.

Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires.

Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et contenir la mention « lu et approuvé » en précisant le nombre d'exemplaires originaux.

ANNEXE 1 : CONGÉS ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES À LA PARENTALITÉ

Evènement	Lien de parenté	Périodicité	Nombre de jours maximum ouvrés de congés attribués	Remarques	Justificatif (originale ou photocopie)
Naissance / adoption ou démarches en vue d'une adoption	enfant	événement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer	Bulletin de naissance / Extrait de jugement / convocation
Décès d'un parent proche	enfant	événement	5	Un temps de voyage peut être accordé par le manager dont la durée est laissée à l'appréciation de ce dernier Fractionnement possible	Bulletin de décès
	conjoint/e(*)	événement	5		
	Parents	événement	3		
	frère, sœur	événement	3		
	grands-parents	événement	3		
	parents du/de la conjoint/e (*)	événement	3		
Garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	enfant jusqu'à 16 ans ASA accordée sans limite d'âge de l'enfant pour le/la salarié/e parent d'un enfant handicapé	année civile	6 + 1 par enfant en sus du 1er	Doublement des droits : - pour le parent ayant la garde de l'enfant, dans le cas d'une situation monoparentale ; - avec un courrier certifiant l'absence de droit ou le renoncement des droits d'un des deux parents - dans le cas d'une garde alternée Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre, lorsque les deux conjoints travaillent chez Orange	Certificat médical / Preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant
	Enfant	événement	1 jour à l'entrée à l'hôpital +	Quel que soit l'âge de l'enfant.	Certificat d'hospitalisation
	Conjoint (*)				

Hospitalisation d'un parent proche	parents		1 jour à la sortie de l'hôpital + Temps nécessaire pour les actes chirurgicaux (avec intervention) et les transferts aux services des urgences sans nuitée	Pour les actes chirurgicaux (avec intervention) et les transferts aux services des urgences sans nuitée.	
Soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	enfant	Année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	Quel que soit l'âge	Carte d'invalidité ou copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité au moins égale à 80% / Certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence
	Conjoint/e (*)		6		
	Ascendant/e à charge		6		

(*) conjoint/e = marié/e, pacsé/e, personne reconnue comme vivant maritalement sur la base d'un certificat de concubinage.