



# 2018, pour des avancées sur l'égalité professionnelle

Février 2018

L'égalité professionnelle est un sujet majeur car il ne peut y avoir de véritable politique sociale sans réelle égalité entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, il n'est plus acceptable que l'injustice et les discriminations perdurent, que les femmes soient moins bien traitées que les hommes dans le monde du travail.

Pourtant l'égalité est de droit mais les inégalités persistent pourtant toujours dans les faits, notamment sur l'accès à l'emploi, la promotion et les salaires.



## Orange et l'égalité pro

En décembre 2017, Orange se félicitait du renouvellement de la certification du label GEEIS (Gender Equality for European and International Standard) qui valorise l'engagement et les initiatives en matière d'égalité professionnelle.

Après un premier rendez vous raté et une négociation âpre, le 5ème accord égalité professionnel Femmes/Hommes a été signé sur Orange SA par toutes les organisations syndicales le 29 janvier 2018.

## Un accord pour 2018/2020

Les engagements du nouvel accord permettent l'évolution des droits notamment par l'augmentation du nombre des femmes recrutées, des moyens supplémentaires et vers une structure de l'emploi plus équilibrée.

La direction s'assurera que l'accord soit appliqué pareillement dans l'ensemble de l'entreprise et pas au bon ou mauvais vouloir des directions Orange. Cet accord reprend de nombreuses revendications de SUD, il est un point d'étape important.

## Communications et pilotage

- Des campagnes en interne pour changer les mentalités (lutte contre les stéréotypes, etc).
- Un pilotage national garant de la bonne application de l'accord et qui s'assure que les moyens nécessaires sont mis en place par les directions locales.

## Le recrutement

Le recrutement a toujours posé problème, l'entreprise favorise largement les hommes (exemple le taux était de 71,7% en 2016)

- Les nouvelles dispositions prévoient un changement notable pour 2020.
- Un taux de féminisation de l'effectif global CDI à 37,5% (36,3% actuellement)
- Un taux de recrutement de femmes en CDI de 36% (28,3% en 2016)
- Un taux de féminisation des alternant-es et stagiaires à 50%
- Un taux de féminisation de recrutement en CDI des ex-alternant-es et stagiaires à 40%
- Un taux de féminisation de recrutements en CDI issus des CDD à 45%.

# # Aujourd'hui Et Demain, Nos Droits!

## L'évolution de carrière

Le taux de féminisation des effectifs fin 2016 était de 36,3%, la structure de l'emploi reste discriminante pour les femmes, 39,7% sont non-cadres et 32,7% cadres...

Des actions sont prévues dans le nouvel accord dans la continuité des accords précédents pour rééquilibrer les effectifs à tous les niveaux de l'entreprise.

☐ Un taux de féminisation des promotions pour les niveaux DBis et E équivalent à ceux des bandes sources

☐ Actions spécifiques pour la progression des femmes dans tous les niveaux et vers les métiers techniques, développement de la formation à l'issue de congé parental, maternité, ou d'adoption, formations certifiantes, diplômantes, accompagnement dans la carrière, parcours professionnalisation, participation aux frais de garde pour les formations

☐ En 2020 des taux de féminisation du COMEX, des CODIRS et des réseaux de managers de 35%, la direction n'a pas voulu s'engager sur le réseau des leaders. Ce réseau est pourtant hautement stratégique et il reste largement réservé aux hommes...

## La rémunération

La direction reconnaît un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 7,9%.

Les salariées de plus de 45 ans sont celles qui sont les plus discriminées.

Des disparités sur certaines parts variables sont également pointées.

☐ Poursuite des actions pour réduire les écarts salariaux et des dispositions visant à prévenir ceux pouvant être liés à la parentalité

☐ Surveillance des situations spécifiques (salariées en début de carrière ou seniors, part variable commerciale, suivi mesures salariales de l'accord reconnaissance des compétences et qualifications.

☐ Définition de budgets spécifiques (rémunération

et promotion) chaque année en NAO (négociation annuelle obligatoire).

## Equilibre vie privée/vie pro

Mise en place d'une plateforme d'aide aux démarches administratives, autorisation spéciales d'absences, dispositions spécifiques autour de la famille.

## Lutte contre les violences

☐ Dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou violence au travail.

☐ Droit au respect, l'entreprise soutient les salariées dans leur relation avec des clients en cas de manquement. Ce qui est la moindre des choses !

SUD suivra avec la plus grande vigueur le respect de cet accord pour que les femmes aient les mêmes chances que les hommes dès l'embauche, au niveau de leur salaire et tout le long de leur carrière.



•••••  
**Mais d'autres avancées seront nécessaires pour parvenir à une égalité réelle. Pour cela, c'est toutes et tous ensemble que nous devons y parvenir.**

•••••  
**Le 8 mars, à 15h40, dans l'action et dans la grève, exigeons l'égalité !**

**Avec SUD, pour l'égalité de toutes et tous !**