



Entre communication et réalité terrain : un fossé persistant !

T4 2014 - IN

Pour la première fois depuis 2004, la CFE-CGC a signé l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Orange SA, afin d'être acteur et moteur dans les établissements locaux pour les 3 années qui viennent. Car si depuis des mois Orange accumule les distinctions nationales et internationales concernant son action volontariste en la matière, la réalité vécue sur le terrain n'est pas aussi idyllique !!!

■ Accès à l'emploi et à la promotion : des discriminations persistent

Sous-représentation des femmes parmi les cadres (31,67%) et surreprésentation parmi les non cadres, déséquilibre salarial pour les femmes de plus de 45 ans et pour celles qui exercent dans les métiers de la vente (parts variables) : autant d'exemples concrets illustrant le chemin qui reste à parcourir.

Quelques illustrations :

Taux de féminisation des CDI actifs par domaine métiers au 31/12/2013			
Technique Informatique	Innovation Prospective	Technique réseaux	Moyenne générale
24,88%	22,56%	13,86%	36,45%
Taux de féminisation des réseaux de management au 31/12/2013			
Leaders		24,44%	
CODIR		31,27%	
Managers		32,39%	
Rémunération moyenne brute mensuelle 2013, toutes bandes CCNT confondues			
Hommes		3.763€	
Femmes		3.428€	
Ecart		9,70%	

■ Plans d'actions et budgets : décentralisez !

Tout au long de la négociation, nous n'avons eu de cesse que les plans d'actions et les budgets soient décentralisés, afin de traiter les situations d'inégalité au plus près des établissements, principaux et secondaires.

L'entreprise a souscrit à nos revendications :

- Mise en place d'un conseil local sur l'égalité professionnelle dans chacun des Établissements. principaux
- Chaque Direction / Division définira localement son plan d'actions et décidera des actions correctrices à mettre en œuvre en fonction des déséquilibres constatés sur son périmètre
- Des recours pourront être formulés localement par le personnel et seront localement examinés (voir ci-contre)
- Chaque établissement secondaire devra créer des indicateurs de suivi.

Notre signature vaut engagement, et pendant les trois années de l'accord, tous nos délégués locaux seront formés et impliqués dans sa mise en œuvre locale. **En particulier, nous veillerons à ce que les budgets spécifiquement dédiés aux promotions féminines soient pleinement utilisés (ce qui n'a pas été le cas en 2013).**

■ Dé-positionnement salarial : vos recours

Peu d'outils (hormis le nuage de points) sont mis à la disposition de chacun/e afin d'apprécier localement son positionnement en termes de salaires et promotions. Si l'entreprise, contrairement au passé, a refusé les augmentations générales pour la population féminine, elle s'engage à examiner toutes les inégalités avérées, avec des voies de recours sur lesquelles nous vous accompagnerons.

Les modalités de recours (p 19/20 de l'accord)

Vous êtes persuadée (é) que votre situation en termes de salaire est significativement en décalage défavorable à âge, compétences, et grade équivalent à vos collègues ? Lancez un recours (un budget spécifique doit y être dédié). L'examen de votre dossier comprend les éventuelles interruptions de carrière (congé maternité, parental...) : l'essentiel des écarts tient à une discrimination passée dans le cadre d'interruptions de carrière entraînant un gel des rémunérations et promotions. Cet écart perdure dans le temps et joue jusque sur les niveaux de pension de retraite.

1/ Sollicitez un entretien auprès de votre RH de proximité.

Demandez le nuage de points (qui doit vous être présenté en entretien individuel), les abaques et le tableau du décile auquel vous appartenez, avec les salaires haut / bas / médian Rassemblez également tout élément faisant état de vos interruptions de carrière (gel de vos salaires et parts variables lors d'un congé maternité par exemple) ou tout autre évènement pouvant éclairer votre situation.

2/ Une notification écrite détaillée des décisions prises vous est remise et commentée par votre manager.

3/ Si désaccord, formulez un recours par écrit à son attention.

Cette demande est instruite et traitée localement, et suivie d'un entretien au cours duquel vous pouvez vous faire accompagner.

4/ Si votre dossier n'aboutit toujours pas, des voies de recours au niveau régional et auprès de la direction Diversité de la DRH existent, la CFE-CGC vous soutiendra !

**Vos élu/es CFE CGC vous aideront
à instruire votre dossier
auprès de votre RH de proximité,
et à gérer l'escalade
chaque fois que nécessaire.**

■ **Mesdames, osez le management...**

Selon la Direction, les femmes seraient « plus attentistes qu'actrices » en matière d'égalité professionnelle.

L'accord vise à faciliter l'accès des femmes à tous les niveaux de management. La CFE-CGC s'est battue pour que l'accord intègre des dispositions spécifiques concernant deux « plafonds de verre » identifiés :

- Du groupe D vers le Dbis : l'accord prévoit des actions en local en faveur des femmes D en vue de les mener vers le Dbis, premier niveau de management. **Toutes les revues de personnel doivent réaliser un examen des collègues concernées.**
- Du groupe F vers G : l'accord ne comporte malheureusement aucune mesure concrète, la Direction arguant du caractère national des mesures de sélection, et de l'existence d'un « mentoring » concernant quelques dizaines de femmes. Nous serons cependant très attentifs à la progression du taux de féminisation des instances dirigeantes de l'entreprise.
- Enfin, les comités locaux de suivi devront s'assurer qu'à chaque réorganisation, la situation des femmes ne régresse pas (mise au placard, en mission, sortie du CODIR...).

■ **... et les métiers techniques !**

Des mesures favorisent la mobilité des femmes vers les métiers techniques :

- Analyse des freins / facteurs d'attractivité et actions correctives
- Meilleure visibilité sur les formations et les postes recherchés, évaluation des potentiels, témoignages, initiatives pilotes, féminisation des intitulés de poste

- Détection spécifique des femmes ayant émis des souhaits d'évolution vers les métiers techniques sur les viviers existants

L'accord pérennise les actions vers les écoles d'ingénieurs et favorise l'accès des jeunes filles aux postes techniques en apprentissage, qui sont les plus susceptibles de déboucher sur des CDI.

Voir aussi notre article :

[Femmes et technique : deux mots incompatibles à Orange?](#)

■ **Luttons contre les stéréotypes !**

Dans le cadre de cette négociation, la Direction s'est engagée à mener un certain nombre d'actions pour lutter contre le sexisme qui, quoiqu'on en pense, contribue à faire perdurer les inégalités... et met au passage bien des femmes dans l'inconfort.

■ **L'égalité professionnelle Femme/Homme oui... mais pas seulement !**

Au-delà de cet accord, la CFE-CGC lutte contre toutes les formes d'inégalités :

Emploi des seniors : nous combattons toute discrimination visant les + de 45 ans, telles les mises au placard ou « en mission ».

L'entreprise a besoin de leur expertise pour former les rares jeunes recrutés chez Orange, et elle doit leur assurer une fin de carrière à la mesure de ce qu'ils lui ont apporté pendant plus de 30 ans !

L'accord handicap récemment signé fera l'objet d'un suivi très attentif de la part de nos élus. L'effort doit notamment porter sur le recrutement de jeunes handicapés, au taux de chômage très élevé.

Situations familiales « particulières » : la CFE CGC a porté la voix des nombreux salariés mono-parents lors des négociations sur la vie privée/vie professionnelle et dans le cadre de l'accord Egalité Professionnelle Femmes/Hommes (*85% des mono-parents sont des femmes - Voir notre article sur la [monoparentalité](#)*). Nous engageons d'autres démarches notamment en faveur des aidants familiaux.

La CFE-CGC revendique

- ➔ Des dispositions particulières, notamment sur les salaires (l'entreprise s'est engagée !) lors des négociations GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) et NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) sur les salaires.
- ➔ Lors d'un recours pour discrimination salariale, la remise par la DRH d'éléments écrits et précis.
- ➔ L'existence et l'utilisation réelles de budgets spécifiques permettant la mise en œuvre des actions correctrices décentralisées.

Vos correspondants CFE-CGC

Patrick AUGER - 06 73 82 29 79
Dominique VASSEUR - 06 87 73 07 32
Marie-Annick PITALLIER - 06 74 00 70 42
Patricia GARCIA - 06 71 77 50 12

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemeilleurdesce.com

Employés, maîtrises et cadres, + d'infos : www.cfecgc-orange.org

Retrouvez la version électronique de ce tract sur le site web de la CFE-CGC Orange :

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionnariat salariés

pour vous abonner : info@cfecgc-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas.org



<https://www.facebook.com/cfecgc.orange>

<https://twitter.com/CFECGCOrange>

