

## Où sont les femmes ?

La commission de suivi national de l'accord pour l'Égalité Professionnelle\* s'est réunie en novembre. La Direction nous a présenté une énième étude sur les facteurs d'inégalité professionnelle chez Orange, et les actions menées depuis la signature de l'accord en juillet 2014. Mais l'étude dégage des conclusions archi-connues, et l'on ne voit pas comment les multiples actions présentées répondent de manière concrète aux engagements que la Direction a pris pour corriger les inégalités subies par les femmes. **Nos revendications restent inchangées !**

### ■ Une énième étude... dilatoire ?

L'étude – réalisée en interne – devait identifier les facteurs qui conduisent à des inégalités de salaire et une discrimination dans les promotions. Seul élément nouveau : elle portait sur les personnels présents chez Orange en décembre 2004 et toujours présents 10 ans après, en décembre 2014. Pour autant rien de neuf dans les résultats : ils ne font que conforter ce que nous savons déjà. La Direction aurait pu s'épargner cette perte de temps... A moins qu'elle cherche à en gagner ? Saisissons cette occasion pour faire le point sur les manquements de la Direction.

### Travailler autant... et gagner moins

Sur les dix ans de l'étude, l'écart salarial s'est réduit entre les femmes et les hommes passant au global de 9,3% à 5,5%, mais il existe toujours ! Sur les salaires les plus élevés, il est plus important avec peu plus de 10%.

Dans l'accord sur les rémunérations 2015, des budgets sont dédiés à la correction des écarts non justifiés. Quelle utilisation en a déjà été faite ? Combien de femmes en ont bénéficié ?

L'accord pour l'égalité définit une procédure de recours à la disposition des salariées : y-a-t-il eu des recours et combien ont été acceptés ?



\* Texte de l'accord sur anoo : [bit.ly/AccordEgalitePro2014](http://bit.ly/AccordEgalitePro2014)

### Les promotions freinées

L'étude montre une nouvelle fois que les femmes sont davantage promues dans les groupes non cadres. Plus elles progressent dans les groupes cadres...moins elles ont de chances d'être promues.

La Direction s'est engagée à ce que, dans chaque DO ou division, le taux de féminisation des promotions soit supérieur ou égal au taux de féminisation de la bande source.

Un budget est consacré à ce rééquilibrage, avec une vigilance particulière sur les promotions vers les bandes Dbis et G auxquelles les femmes accèdent moins que les hommes.

Où en est-elle sur ces deux points ?

### Le plaisir d'avoir un enfant ?

Sur les dix années de l'étude, le fait d'avoir un enfant impacte négativement le salaire des femmes.

Des mesures existent depuis 2007 pour annuler les effets des congés liés à la parentalité sur la rémunération fixe et variable. Qu'en est-il de leur application ?

### Mobilité imposée ?

Parce qu'elles ont trop souvent la charge des enfants, on sait que les femmes sont moins mobiles que les hommes. Mais elles ont plus de chances d'être promues lorsqu'elles font une mobilité, notamment sur le bassin d'emploi.

L'accord rappelle pourtant que la mobilité n'est pas une condition à la promotion. Comment la Direction s'assure-t-elle que cette condition est respectée ?

### Le temps partiel : un handicap !

80% des salariés à temps partiel sont des femmes. Or le temps partiel, pourtant compatible avec les postes de management, reste un facteur pénalisant nettement les chances de promotion. Notre culture d'entreprise repose sur l'idée qu'un bon salarié est présent dans l'entreprise 24h/24. Au temps du télétravail et du management à distance, il serait temps d'en finir avec les stéréotypes.

La Direction devait développer les formations sur les stéréotypes et les « biais » décisionnels. Où en est-elle ?

## La mixité : catastrophique dans les métiers techniques !

La mixité est quasiment inexistante dans les métiers de l'intervention. Pour les techniciens d'intervention, pas plus de 1,6% de femmes, autant dire rien, et pour les chargés d'affaires et responsables d'équipes d'intervention, un taux qui reste insignifiant, entre 6 et 7%.

4 mesures doivent être prises pour favoriser l'accès des femmes aux métiers techniques, et un accompagnement financier est prévu pour celles qui évoluent vers les métiers Réseaux et Informatique. Nous attendons un point concret sur ces actions.

### Priorité des femmes dans les recrutements ?

La Direction s'est engagée à renforcer le nombre de candidatures féminines et à mettre en place un suivi par genre de la mobilité interne. Nous attendons encore des éléments détaillés et commentés à la Commission de suivi national.

Il est prévu le recrutement prioritaire d'une femme en cas de compétences équivalentes. Nous aimerions avoir le nombre de situations où cette mesure a été appliquée.

### ■ Indicateurs : stagnation ou dégradation

Depuis le premier accord pour l'Égalité Professionnelle signé en 2004, et en dépit des promesses de la Direction et de quelques améliorations, la situation n'a pas fondamentalement changé. Les structures de l'emploi, la culture d'entreprise, les stéréotypes sont toujours déterminants. Certains indicateurs n'évoluent pas, voire se dégradent\*.

### La présence des femmes tend à régresser

% femmes en 2012	% femmes en 2013	% femmes en 2014
36,86	36,45	36,29

## Les femmes... trop absentes chez les cadres

Autre caractéristique durable de la population féminine chez Orange depuis des années : les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les groupes non-cadres... mais dans les groupes cadres leur présence va en décroissant.

groupe	% femmes en 2012	% femmes en 2013	% femmes en 2014
B	21,3	26,7	30,2
C	42,2	42,1	39,9
D	37	38,7	40,1
Dbis	30,6	31,6	32,1
E	31,2	32,1	32,3
F	31	31,6	31,8
G	21,6	22,5	22,7

### Les femmes disparaissent des recrutements

Le pourcentage global de femmes dans les recrutements est en chute libre :

% femmes en 2012	% femmes en 2013	% femmes en 2014
34	33	24

**À quoi servent les objectifs que se fixe l'entreprise, si elle ne se donne pas les moyens de les réaliser ?**

**Il ne suffit plus de faire des études sur la non-mixité et l'inégalité professionnelle chez Orange. Elles existent depuis longtemps et ne nous apprennent plus rien.**

**Il est temps que la Direction se donne les moyens de faire appliquer les accords sur le terrain.**

*\* source des données dans les tableaux : Rapport de Situation Comparée F/H 2014 présenté au CCUES en sept. 2015*

# La CFE-CGC revendique

- ➔ un budget clairement attribué aux différents plans d'actions, en moyens humains et financiers
- ➔ un suivi chiffré régulier de tous les objectifs que la Direction a pris sur les recrutements, les promotions, les formations, la lutte contre les stéréotypes de genre
- ➔ **le contrôle sur le terrain de l'application réelle de l'accord**

Employé-e-s, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

Version électronique avec liens actifs

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

Vous abonner gratuitement à nos publications

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

Nous suivre

 [facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)

 [twitter.com/CFE-CGCOrange](https://twitter.com/CFE-CGCOrange)



Vos correspondants CFE-CGC

Patrick Auger – 06 73 82 29 79  
Marie-Annick Pitallier – 06 74 00 70 42  
Anne-Marie Minella – 06 85 05 72 30  
Marie Russo – 06 07 40 47 20

Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

[bit.ly/annuaireCFE-CGC](http://bit.ly/annuaireCFE-CGC)