

L'égalité, une question d'équilibre (et vice versa)

Avril 2018 – IN – Orange SA

L'accord sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée-vie professionnelle au sein d'Orange SA pour 2018-2020 » a finalement été signé en janvier 2018, après une rupture de négociation et grâce aux revendications communes de 4 organisations syndicales, dont la CFE-CGC. Il creuse le sillon des deux précédents opus ([2010](#) et [2014](#)). Des avancées notables visent à **permettre à chaque membre du personnel d'articuler au mieux ses contraintes privées et professionnelles**. Mais la CFE-CGC constate qu'Orange n'est pas encore une entreprise « mixte », et continue de militer pour davantage de mesures concrètes, et pour des budgets dédiés mieux définis.

► L'équilibre, un job à plein temps

Sujet de la [charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie](#), signée par Orange en mars 2010, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est au cœur de l'actualité au regard de deux grandes évolutions sociétales :

- ◆ la garde alternée est devenue la nouvelle norme légale en cas de séparation des parents ;
- ◆ le vieillissement de la population génère un accroissement significatif du nombre de proches aidants & aidantes.

L'aide aux aidants et aidantes : une priorité !

Selon le [Baromètre des aidants 2017](#), la France en compte actuellement plus de 11 millions, dont 51% travaillent. En décembre 2015, la [loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement](#) reconnaît l'action des proches aidants et aidantes, et cherche à les soutenir (création du droit au répit). En janvier 2017, le [congé proche-aidant](#) est mis en œuvre, et en décembre 2017, le don de RTT est élargi aux aidants et aidantes, sachant que 15 à 20% des employé-e-s sont concerné-e-s, et que **70 % des 40-64 ans apportent leur soutien à leurs proches tout en travaillant**.

La [Charte européenne de l'aidant familial](#) définit l'aidant-e comme « la personne non professionnelle qui vient en aide, à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendant de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes » : repas, transport, tâches quotidiennes, hygiène, tâches administratives, gestion des rendez-vous et des médicaments, soutien psychologique...

Don de jours : une solidarité à sens unique

Orange est la première entreprise à appliquer les [dernières évolutions réglementaires](#) en matière de [dons de jours](#) de congés et de repos. Son dispositif a ainsi été étendu à la **prise en charge de tout proche (conjoint-e, ascendance, descendance, personne âgée...)** gravement malade, en situation de handicap, victime d'un accident, ou en perte d'autonomie. Les parents peuvent désormais bénéficier de dons de jour quel que soit l'âge de leurs enfants.

La générosité des personnels a permis de constituer une conséquente réserve de jours. Mais son utilisation reste insuffisante, car le dispositif est mal connu.

Sur la demande expresse de la CFE-CGC, l'entreprise s'est engagée à communiquer largement sur ce dispositif, et à lever tous les obstacles qui en freinent l'usage. Nous militons en outre pour que les jours de congés non pris viennent abonder ce fond de solidarité, au lieu d'être entièrement perdus au seul profit de la Direction, et après information des personnels concernés sur leur possible écrêtage ainsi que sur l'existence du Compte Epargne Temps.

La formation, les parents aussi y ont droit !

Rappelons que la parentalité ne doit en aucun cas impacter négativement la rémunération, la promotion, la formation. A ce titre, les frais supplémentaires liés à la garde des enfants et des personnes à charge sont remboursés par l'entreprise quand une formation :

- ◆ se déroule en dehors du temps de travail habituel ;
- ◆ occasionne un temps de déplacement plus long ;
- ◆ nécessite une absence de nuit.

► L'égalité : y'a encore du boulot !

L'égalité, une obligation légale

En France, [depuis le 1^{er} janvier 2012](#), les entreprises de plus de 50 salarié-e-s encourent des pénalités financières si elles ne concluent pas d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci doit comprendre un diagnostic des écarts de situations, un plan d'actions pour les réduire, un suivi de ce dernier, des objectifs qualitatifs et quantitatifs de progression, et des mesures opérationnelles pour les atteindre.

Le [Conseil de l'Europe](#) définit l'égalité entre les femmes et les hommes comme « l'égalité de visibilité, d'autonomie, de responsabilité et de participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée. » Dans l'entreprise, elle désigne l'égalité de traitement en termes de salaire, mais aussi d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion.

L'égalité, un puzzle à assembler

La CFE-CGC lutte contre toutes les situations générant des écarts et des inégalités entre les personnels dans l'entreprise afin de promouvoir :

- ♦ l'entrée des femmes dans les filières de **formation aux métiers du numérique** (après des années de progression, leur présence se dégrade) ;
- ♦ une **présence** équilibrée des femmes et des hommes ;
- ♦ la correction des écarts de **rémunération** (7,9% en 2016 vs. 9,7% en 2013 soit, en 2016, une rémunération moyenne brute mensuelle de 3 771 € vs. 4 093 €) ;
- ♦ l'égal **accès aux métiers et aux responsabilités** ;
- ♦ la non-discrimination de **l'exercice de la parentalité** ;
- ♦ la **prévention du harcèlement** ;
- ♦ la **facilitation de la mobilité en couple**, grande absente de l'accord.

Le taux de féminisation, un indicateur clé

En 2016, les femmes représentaient 36,3% des CDI actifs d'Orange SA. Conformément à nos demandes, le nouvel accord vise les 37,5% en 2020. Pour ce faire, l'entreprise s'est engagée à atteindre un taux de féminisation des recrutements en CDI de 36% en 2020 (vs. 28,3% en 2016).

Mais ces taux globaux masquent de nombreuses inégalités :

- ♦ la répartition par métiers reste très genrée ;
- ♦ les femmes représentent 83% des temps partiels (souvent plus subis que choisis), mais seulement 5,64% des personnes en temps partiels qui obtiennent une promotion ;
- ♦ les femmes sont majoritaires dans les CDD ;
- ♦ les femmes sont moins nombreuses parmi les cadres et les leaders, preuve d'un plafond de verre persistant.

Promotion : une courte-échelle à deux bandes

L'accord ne comprend pas d'objectifs par bande, cette notion ne devant plus servir de référence (Cf. tract accord sur la reconnaissance des qualifications et les compétences). Néanmoins, **pour promouvoir la féminisation des postes d'encadrement, les promotions de la bande D à la Dbis et de la bande Dbis à la E vont être renforcées. Le taux de féminisation des Codir est, lui, fixé à 35% en 2020 vs. 32,8% en 2016.** Celui du Comex semble momifié à 33%...

L'entreprise s'engage à définir chaque année des budgets et mesures spécifiques, examinés lors de la négociation salariale annuelle. Nous n'en connaissons toujours pas le volume ! Nous restons donc vigilants car le plus problématique n'est pas la négociation des accords, mais leur bonne mise en œuvre.

La CFE-CGC Orange revendique

- ▶ La poursuite de la réduction des écarts de salaires, toujours réels dans certaines DO et Divisons.
- ▶ Du temps supplémentaire pour les correspondants locaux en charge de l'application de l'accord, afin de pouvoir réellement agir.
- ▶ La généralisation à tout le Groupe de la « Formation salariés & aidants familiaux », testée sur la DO Sud, afin d'actionner un véritable levier d'entraide, de partage d'expérience et de solidarité.

Consulter la version électronique pour accéder à tous les liens : www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vos correspondant-e-s

Patrick AUGER – 06 81 59 33 04

Annick HABAY – 06 70 86 87 82

Jack MENON – 06 74 51 30 53



La mixité profite à tout le monde

Un métier, une organisation, un secteur est considéré comme **mixte lorsque chaque sexe représente au moins 40% des effectifs**. L'étude Sodexo 2018 constate que les entreprises qui atteignent ce seuil bénéficient, en outre, de meilleurs résultats financiers, d'une meilleure qualité de vie au travail, et d'une meilleure satisfaction des clients et clientes. La corrélation entre diversité et performance financière de l'entreprise est corroborée par l'étude SKEMA 2017.

Evolution des taux de féminisation chez Orange

Bleu = supérieur t / Mauve = inférieur au **taux de féminisation d'Orange SA**

	2014	2015	2016	TCAM (1)	Engagements pour 2020 (progression)
Orange SA (CDI actifs)	36,3%	36,2%	36,3%	0,0%	37,5% (+3,3%)
fonctions supports	51,6%	52,0%	52,3%	0,7%	
clients	50,0%	49,7%	49,4%	-0,6%	
contenus & multimédias	40,5%	40,7%	39,8%	-0,9%	
SI	24,6%	24,4%	24,4%	-0,4%	
innovation	23,0%	23,2%	23,9%	1,9%	
réseau	14,2%	14,7%	15,5%	4,5%	
recrutements CDI (2)		25,4%	28,3%	11,4%	36,0% (+27,2%)
recrutements CDD (2)			52,8%		
recrutements stagiaires et alternant-e-s		49,4%	46,8%	-5,3%	50,0% (+6,8%)
réseaux des leaders			27,3%		
CODIRs			32,8%		35,0% (+6,7%)
réseau des managers			34,0%		35,0% (+2,9%)
non-cadres			39,7%		
cadres			32,7%		
promotions	43,7%	39,9%	39,9%	-4,4%	
CDI en temps partiel (3)		83,2%	83,0%	-0,2%	
télétravail régulier			48,5%		

(1) Taux de Croissance Annuel Moyen

(2) Recrutements externes

(3) Hors TPS

Harcèlement : le concret, c'est pour quand ?

Suite à nos demandes récurrentes dans différentes instances, l'entreprise a pris conscience de la nécessité d'un plan de prévention global afin de lutter contre :

- ♦ le harcèlement moral et sexuel en entreprise ;
- ♦ le sexisme en entreprise ;
- ♦ la violence physique en entreprise ;
- ♦ les violences constatées au sein du couple.

Si les sanctions disciplinaires existent, la CFE-CGC note l'absence de mesures concrètes de prévention, de sensibilisation, de formation, et de dispositifs d'alerte, de libération de la parole et de saisine en interne (*Pour en savoir +* : Guide Harcèlement et violence au travail).

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

