

8 MARS 2017

### JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

En cette journée du 8 mars 2017, journée internationale des droits des femmes, FO pointe l'incohérence des diverses politiques publiques qui ont été menées ces dernières années en matière d'égalité professionnelle. Le désengagement de l'État au profit d'une régulation par le marché compromet les actions menées en faveur de l'égalité. En effet, les pouvoirs publics ont notamment facilité le travail de nuit, du dimanche, le temps partiel, dilué la négociation de l'égalité, diminué l'indemnisation du congé parental... Il est temps de mener des politiques publiques qui soient pensées pour l'égalité professionnelle et non pour le marché.

## FOCom écrit au DRH pour demander la prise en charge de la surcotisation retraite pour les temps partiels

Chez Orange, FOCom se bat sans discontinuer pour l'égalité professionnelle. Si l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est nettement réduit, il demeure encore des inégalités importantes concernant le déroulement de carrière, avec des conséquences sur la retraite des salarié-e-s concerné-e-s. Ces décalages sont souvent liés à des périodes de travail à temps partiel. On sait en effet que le travail à temps partiel (qui touche essentiellement les femmes et qui est souvent contraint) explique pour partie ces inégalités. En France, en 2014, la pension moyenne des femmes était inférieure de 39,3 % à celle des hommes. Or il existe des mesures permettant de limiter les effets négatifs du temps partiel. Les salariés à temps partiel ont la possibilité, avec l'accord de l'employeur, de sur-cotiser sur la base d'une rémunération à temps plein et l'article L.2242-8 du code du travail permet la prise en charge totale du supplément de cotisations par l'employeur.

Chez Orange, au 31 décembre 2015, le temps partiel (hors TPS/TPA/TPI) concernait 6,2% des effectifs de l'entreprise, dont 4616 femmes et 933 hommes.

Dans le cadre de la négociation de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et conformément aux dispositions prévues dans le code du travail, FOCom demande la prise en charge totale du supplément de cotisations par l'employeur. Cette mesure permettra de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, ce qui demeure, nous en sommes convaincus, notre objectif à tous !

## Bilan égalité pro chez Orange

### Effectifs

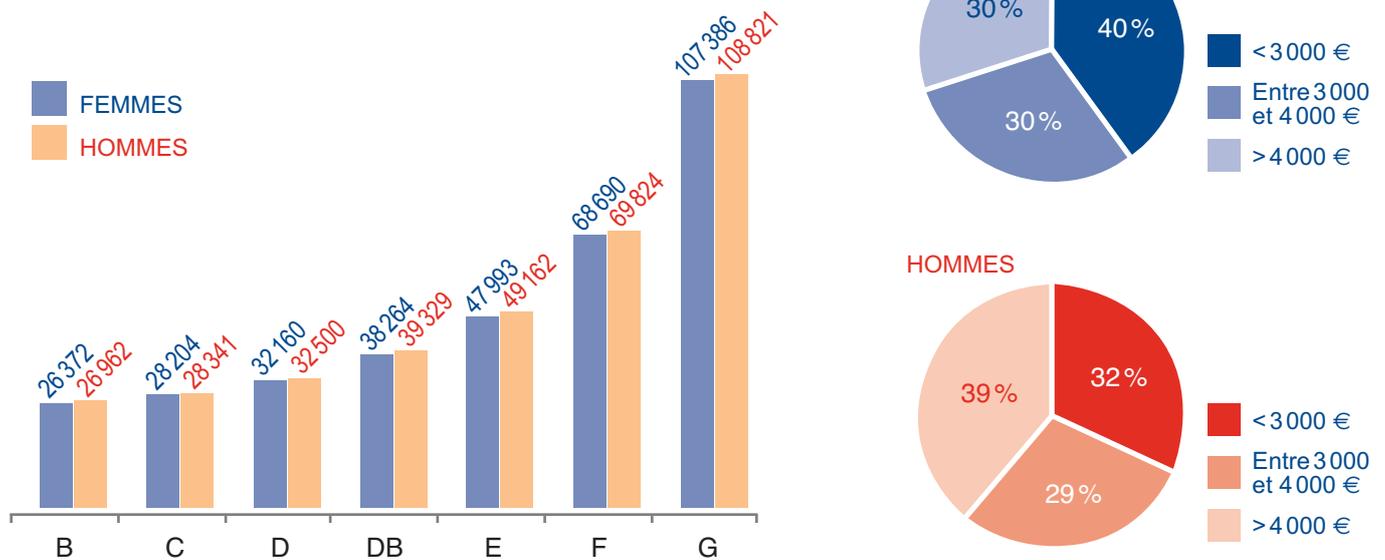
Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, Orange comptait 90 135 salariés dont 32 834 femmes soit 36,45 % :

- 47 783 non-cadres (dont 19 122 femmes, soit 40 %) : 15 291 ACO (dont 7 057 femmes soit 46 %) et 35 492 AFO (dont 12 065 femmes soit 37 %)
- 42 352 Cadres (dont 13 712 femmes, soit 32,4 %)

### Rémunération

Chez Orange, les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se réduisent lentement au fil du temps. Celui-ci s'établissait à 9.7 % en 2013, il est désormais de 7 % avec une rémunération moyenne brute mensuelle en 2016 de 3 740 € pour les femmes et 4 007 € pour les hommes.





**Cette diminution des écarts s'explique notamment par les dispositifs obtenus par FOCOM dans les négociations salariales : ainsi en 2016, 193 femmes non-cadres et 460 femmes cadres ont perçu une mesure de correction d'écart de salaire. Depuis le début de l'accord actuel, ce sont 2037 femmes qui ont bénéficié de cette mesure.**

Cependant, en observant l'éventail des rémunérations mensuelles brutes, si la situation est similaire concernant les revenus entre 3 000 et 4 000 € (30 % des femmes et des hommes ont un salaire brut compris dans cette tranche), on constate que seulement 30 % des femmes de l'entreprise perçoivent une rémunération mensuelle brute de plus de 4 000 €, alors que cela concerne presque 40 % des hommes.

Concernant la mesure sur les premiers niveaux de salaires que FOCOM revendique chaque année en veillant à relever le plancher, on remarque que la proportion de femmes Non Cadres percevant ce coup de pouce est en cohérence avec le taux de féminisation des non-Cadres. Par contre, 38 % des mesures premiers niveaux de salaires des cadres ont été perçus par des femmes, alors que le taux de féminisation chez les cadres est de seulement 32,3 %.

## Évolution professionnelle

2833 femmes ont eu une promotion en 2016 (sur un total de 7 105 promos).

En 2016, seul le budget des femmes cadres n'a pas été utilisé dans son intégralité (un réalisé de 0,25 % pour un budget de 0,3 %).

Afin d'agir sur le plafond de verre persistant à Orange (rappelons que le taux de féminisation des bande G est de seulement 23,8 %), FOCOM négocie un budget « promos femmes » de 0.1 %. On note une nette progression sur cet item grâce à un pilotage plus efficace de la direction. en 2016

En 2015, ce budget n'avait pas été utilisé par les établissements principaux, à l'exception de la DO NOC, privant les femmes de 680 promotions.

En 2016, le bilan est meilleur mais encore très perfectible (encore 470 promotions manquantes). Il est intégralement consommé pour les Non Cadres et à moitié pour les Cadres. Les situations restent variables selon les périmètres. Ainsi, les DO NOC, Caraïbes et la Corse ont consommé intégralement les budgets Non Cadres et Cadres, par contre les DO SO, et Centre Est n'ont atteint aucun des deux.

**FOCOM rappelle que l'objectif de ce budget « promo femmes » est de corriger la structure globale de l'emploi à Orange.**

**Comme il n'existe pas de droits acquis en matière sociale mais uniquement des droits conquis, FOCOM continuera à revendiquer avec vous pour défendre nos conquêtes et en obtenir de nouvelles. Rejoignez-nous !**