

## L'Égalité pro à Orange : c'est ENFIN l'affaire de tous !



Depuis 2004, FOCOM négocie et s'engage pour corriger les déséquilibres existant entre les femmes et les hommes dans notre entreprise. En 14 ans, la situation s'est déjà nettement améliorée, mais les axes de progrès sont encore importants. Lors des négociations de ce 5<sup>ème</sup> accord, malgré de nombreuses péripéties, et une Direction parfois frileuse, FOCOM a joué pleinement son rôle en portant des revendications permettant de continuer à avancer. Au moment de la signature, FOCOM a vivement regretté deux blocages.

Tout d'abord, le refus de la Direction, qui se pose pourtant comme « exemplaire d'un point de vue sociétal », d'être précurseur sur la question de la prise en charge des cotisations retraite des temps partiels par l'entreprise (une mesure qui a certes un coût mais qui représente un réel levier pour l'égalité).

D'autre part, Orange n'a pas souhaité s'engager davantage concernant l'accès des salariés à leur nuage de points. FOCOM demandait que celui-ci soit visible dans le Bilan Social Individuel, seul moyen de pouvoir constater un éventuel dépositionnement. Ce sujet pourtant d'actualité, que ce soit en Allemagne ou en Islande, n'a pas trouvé un écho favorable côté entreprise.

Hormis ces deux points, FOCOM a été entendue sur de nombreuses revendications détaillées ci-dessous, ce qui a permis d'aboutir à un accord ambitieux.

À noter que, pour la première fois depuis 2004, l'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales.

### Emploi et recrutement

**Objectif FOCOM :** agir sur la féminisation globale de l'entreprise. Nos revendications satisfaites :

- ✓ Engagement de progression du taux de féminisation de l'effectif CDI afin d'atteindre 37,5 % en 2020 (versus 36,26 % au 31/12/2017)
- ✓ Atteinte d'un taux de féminisation des recrutements en CDI de 36 % en 2020, soit une progression de 7,7 points par rapport à 2016.
- ✓ Taux de féminisation des alternants et stagiaires à hauteur de 50 %.
- ✓ Taux de féminisation des recrutements CDI issus des alternants et stagiaires à hauteur de 40 % en 2020.
- ✓ Taux de féminisation des recrutements CDI issus des CDD à hauteur de 45 % en 2020.

### Évolution professionnelle

**Objectif FOCom :** permettre une évolution professionnelle pour l'ensemble des salariés et salariées du groupe. Continuer à agir vers un meilleur équilibre femmes/hommes de la structure de l'emploi à tous les niveaux de l'entreprise.

**Nos revendications satisfaites :**

- ✓ Taux de féminisation des promotions au 1<sup>er</sup> niveau de cadre (Dbis) équivalent au taux de féminisation de la bande source (D).
- ✓ Engagement d'atteindre un taux de féminisation des promotions en bande E équivalent au taux de féminisation de la bande source (Dbis).
- ✓ Définition chaque année de budgets et mesures spécifiques « promotions des femmes » dont le niveau et les modalités seront examinés lors de la négociation salariale annuelle.
- ✓ Maintien d'actions en faveur de l'accès des femmes aux métiers techniques (comme les classes de techniciennes).

### Rémunération

**Objectif FOCom :** garantir une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes. **Nos revendications satisfaites :**

- ✓ Définition chaque année de budgets et mesures spécifiques « correction des écarts salariaux femmes/hommes » dont le niveau et les modalités seront examinés lors de la négociation salariale annuelle.
- ✓ Suppression de la condition d'entrée en TPS pour prétendre à prise en charge par l'entreprise du rachat de trimestres pour les salariés qui peuvent justifier de la perte d'au moins 4 trimestres de cotisation du fait d'absences liées à la parentalité et percevant maxi 1 200 € bruts de retraite.
- ✓ Maintien de la prise en charge du versement des cotisations, salariales et patronales, auprès des régimes de retraite complémentaire pour les congés liés à la parentalité et proche aidant (dans la limite de 6 mois) obtenue grâce à FOCom depuis 2011.

### VPVP : Don de jours de congés

**Objectif FOCom :** faciliter l'articulation des sphères professionnelle et familiale.

**Nos revendications satisfaites :**

- ✓ Élargissement de ce dispositif à tout proche gravement malade, handicapé, victime d'un accident grave ou en perte d'autonomie.
- ✓ Suppression de la limite d'âge des enfants.

## Non au sexisme au travail

Entré en 1978 dans le Petit Robert, le « sexisme », apparu récemment dans le code du travail, peut revêtir des formes bien diverses : blagues grivoises devant la machine à café, fausses séductions, remarques sur des tenues vestimentaires... autant d'attitudes pouvant déboucher sur le harcèlement sexuel ou la discrimination.

Est considéré comme agissement sexiste, tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine », ou un homme parce qu'il n'est pas « viril » peut caractériser l'agissement sexiste.

En quelques chiffres :

- 1 femme sur 5 se dit victime de harcèlement sexuel dans sa vie professionnelle,
- 23 % des femmes et 12 % des hommes ont déjà reçu des propositions sexuelles insistantes de la part d'un collègue, d'un client, d'un supérieur hiérarchique,
- 30 % des victimes de harcèlement sexuel n'en parlent à personne, moins d'un quart le signale à son employeur et 5 % des cas sont portés devant la justice,
- dans 93 % des cas, le sexisme a un impact sur la confiance en soi (étude Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle des femmes et des hommes).

À FOCom, nous avons à cœur de combattre toutes les formes de dominations, notamment celles qui relèvent du statut et du sexe. Les violences sexistes et sexuelles peuvent porter gravement atteinte à la santé physique et mentale. Plus fondamentalement, il s'agit d'une atteinte à la dignité et à l'intégrité physique sans lesquelles il ne peut y avoir d'égalité. Si vous êtes victime ou témoin d'une situation relevant du sexisme, rapprochez-vous de vos représentants du personnel.

« Nommer c'est dévoiler et dévoiler c'est déjà agir » (Simone de Beauvoir en 1978)