

8 MARS 2018

# Journée internationale des droits des femmes



Non, le 8 mars n'est pas qu'une « journée de LA femme », mais bien la « journée internationale des DROITS DES FEMMES ». C'est l'occasion pour FOCOM de faire un point sur la situation, notamment à Orange. En France, l'égalité entre les femmes et les hommes est déclarée « grande cause nationale du quinquennat ». Après la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le gouvernement veut agir pour le rattrapage salarial par le biais d'un plan d'action prévu pour fin mars. Pour FO il est grand temps de mener des politiques publiques qui soient pensées pour l'égalité professionnelle.

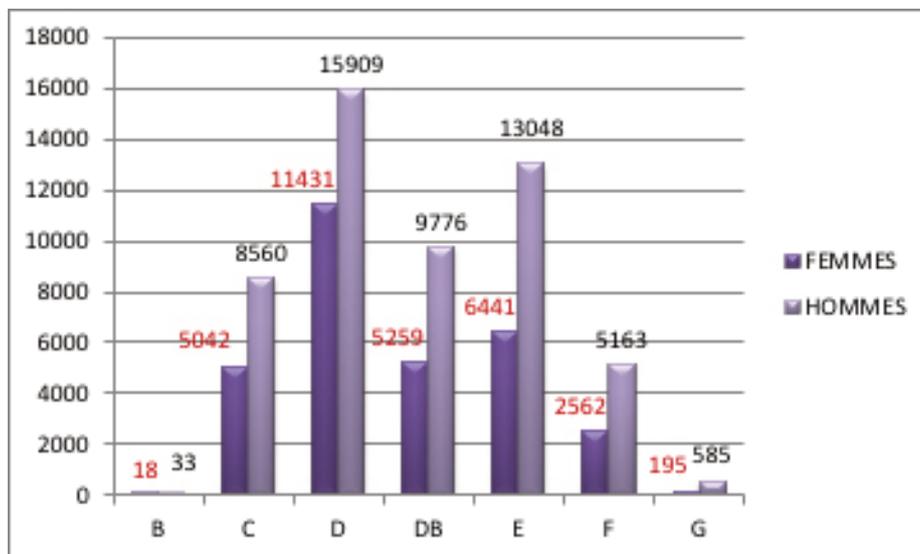
Reste à voir si ce ne sera pas seulement un effet d'annonce...

Côté Orange, l'égalité pro était au cœur des discussions en 2017. Le cinquième accord triennal (signé à l'unanimité pour la première fois) est issu d'une négociation assez chaotique durant laquelle FOCOM a fait valoir ses revendications. Mais l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas abordée uniquement tous les trois ans pour l'accord. C'est également un sujet central de l'accord salarial où chaque année, FOCOM porte des revendications pour toujours plus d'égalité.

## Etat des lieux de la situation des femmes d'Orange au 31/12/17

(Source : informations sur les rémunérations 2017 Orange SA présentées dans le cadre de la négociation salariale annuelle 2018 – salariés gérés dans HARP)

### ► Nombre de femmes par bande CCNT

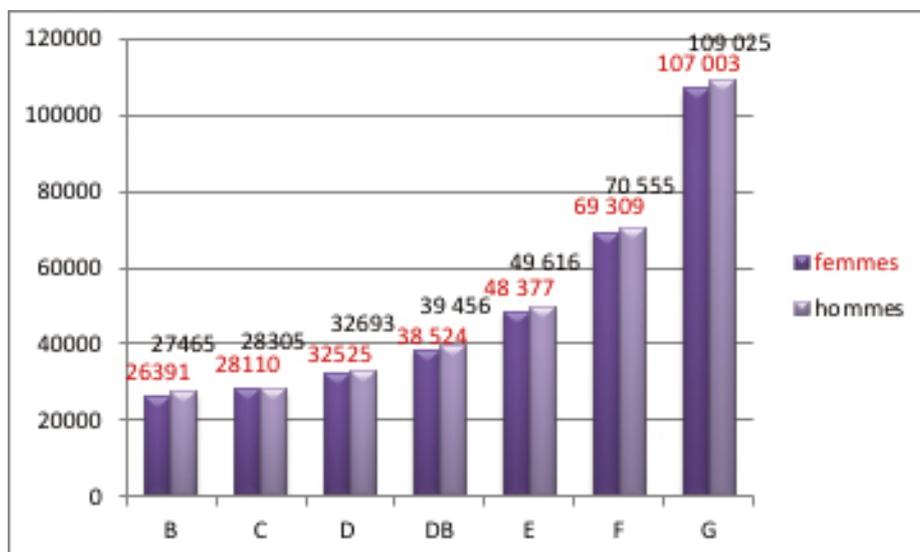


Au 31/12/2017, Orange comptait 84 022 salariés dont 30 948 femmes soit 36.83 % :

- 40993 Non Cadres (dont 16 491 femmes soit 40 %) : 16 566 ACO (dont 7 249 femmes soit 43.8 %) et 24 427 AFO (dont 9 242 femmes soit 37.8 %)
- 43029 Cadres (dont 14 457 femmes soit 33,6 %)

### ► Rémunération

À 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 6 % environ.



Cette diminution des écarts s'explique notamment par les dispositifs obtenus par FOCom : ainsi en 2017, 110 femmes non cadres et 261 femmes cadres ont perçu une mesure de correction d'écart de salaire. Depuis le début de l'accord actuel, ce sont 2408 femmes qui ont bénéficié de cette mesure. De plus, cette année, 339 femmes et 505 hommes ont bénéficié d'une mesure liée aux situations particulières au motif d'une mise à niveau du salaire.

Cependant, en observant la situation de manière moins macro, on observe encore des écarts de rémunération importants selon les grades : ainsi les femmes en bande B bien que plus âgées d'un an que leurs homologues hommes, perçoivent 1074 € de moins chaque année. Il faut noter également que les inégalités de salaire peuvent exister à tous les niveaux : malgré une moyenne d'âge identique, les 15 salariées de droit privé en bande G du 9e décile (les plus hauts salaires de l'entreprise) touchent 11 147 € par an de moins que les 45 hommes du même niveau !

### ► Evolution professionnelle

6 140 femmes et 10 577 hommes ont bénéficié d'une mesure de reconnaissance des compétences et des qualifications en 2017. Globalement, cela concerne chez les non cadres : 17,9 % des femmes et 19,3 % des hommes. Chez les cadres : 20,4 % des femmes et 18,6 % des hommes.

À noter que les MEC représentent presque les  $\frac{3}{4}$  des mesures de reconnaissance, laissant peu de place aux promotions dites managériales. Pourtant seules les promotions des femmes permettent d'agir sur le plafond de verre persistant à Orange (rappelons que le taux de féminisation des bande G est de seulement 25 %). Or si 6 % des hommes ont bénéficié d'une promo en 2017, ça ne concerne que 4,6 % des femmes. Il faut ajouter le budget « promotion femmes » pour que la situation devienne plus favorable aux femmes portant le taux à 6,3 %. Cependant, la majorité des DO présentent une situation qui reste défavorable aux femmes même en prenant en compte le budget « promo femmes ». Ce qui est inacceptable.

### Pour l'accord salarial 2018, FOCom revendique pour l'égalité :

- ✓ Une mesure pour les femmes en bande B
- ✓ Des budgets « écart salarial femme » et « promo femmes » plus conséquents qu'en 2017
- ✓ Un accès simplifié au nuage de points pour que chaque salarié puisse connaître son positionnement salarial par rapport à ses pairs
- ✓ La prise en charge totale du supplément de cotisations retraite des temps partiels par l'entreprise.



Voir la vidéo « Ou la différence entre les hommes et les femmes » en cliquant sur le lien ci-dessous ou en flashant le QR code.

<http://www.focom-orange.fr/difference-entre-hommes-femmes/>



## Contre le harcèlement sexuel au travail

Peu de cas de harcèlement sexuel sont actuellement signalés au sein de l'entreprise Orange. En 2016, 3 situations étaient assimilables à du harcèlement sexuel sur 40 recensées et le bilan en cours pour 2017 s'oriente vers le même constat. Pourtant l'enquête triennale SECAFI 2016 présente des résultats différents : Sur 47 000 répondants, 220 salariés (dont 61 % de femmes) ont répondu « oui » à la question : « Une personne ou plusieurs personnes se comporte(nt) avec moi de la façon suivante : m'impose des propos ou un comportement à caractère sexuel » et 548 salariés (dont 78 % de femmes) ont répondu « oui dans le passé ». Ces comportements de harcèlement sexuel touchent en majorité les femmes, mais concernent également des hommes qui généralement osent encore moins en parler.

### **Tout signalement de salarié doit avoir une suite concrète ! Une exigence pour FOCOM, un engagement pour Orange.**

Malgré l'engagement d'Orange contre le harcèlement sous toutes ses formes et contre la violence au travail, les salariés font souvent preuve de méfiance envers la ligne managériale et DRH (tentatives de minimiser les signalements faits et incitation à ce qu'il n'y ait pas de traçage). FOCOM constate qu'ils préfèrent se confier au médecin du travail et aux représentants du personnel.

**Il est important de rappeler qu'un salarié, victime de harcèlement sexuel, peut également déposer plainte au commissariat, à la gendarmerie ou auprès du procureur de la république dans un délai de 6 ans après les faits.**

#### **Les revendications FOCOM et les avancées obtenues :**

- ✓ En janvier 2018 : Création d'une boîte mail « zzz harcèlement violence au travail » pour élargir et faciliter les signalements, qui sont traités directement par les référents Orange.
- ✓ FOCOM demande maintenant une information concernant le dispositif de prévention et traitement des signalements à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise avec des temps d'échanges afin de faire connaître la politique Orange en matière de traitement et prévention dans le domaine du harcèlement au travail, que ce soit harcèlement moral, harcèlement sexuel ou tout autre forme de sexisme.

**Pour FOCOM, le combat pour l'égalité réelle et contre toutes les discriminations est un combat quotidien. Le 8 mars, c'est toute l'année !**

LA LUTTE CONTRE  
LES VIOLENCES  
SEXISTES ET SEXUELLES  
AU TRAVAIL



UN ENJEU POUR L'ÉGALITÉ  
ET UN COMBAT  
DOUBLEMENT SYNDICAL

**FO**

Lire le document « La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail » en cliquant sur le lien ci-dessous ou en flashant le QR code.

<http://www.focom-orange.fr/lutte-contre-violences-sexistes-sexuelles-travail/>



ÉCRIVEZ-NOUS

beatrice.clicq@orange.com