

VERS L'ÉGALITÉ PRO À ORANGE

Depuis de nombreuses années, FOCOM se bat, notamment lors des négociations salariales, pour faire de l'égalité professionnelle une réalité à Orange. Nous avons ainsi obtenu des mesures spécifiques afin de corriger les écarts salariaux : 1700 situations ont été traitées entre 2015 et 2017. La direction reconnaît néanmoins qu'il demeure encore des situations individuelles d'écarts de salaires en particulier concernant les femmes des tranches d'âge supérieures à 45 ans. Nous y sommes attentifs.

Si la rémunération moyenne des femmes et des hommes à situation comparable d'emploi ne présente pas de différence significative sur le plan statistique, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 6 % et 7 %. Cette différence s'explique par l'effet de structure de l'emploi : les femmes sont moins nombreuses au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie. Et en effet, pour un taux de féminisation de l'entreprise de 36,54 %, la proportion de femmes tombe à 24,58 % en G, 33,41 % en F, 32,66 % en E, 34,84 % en Dbis. En revanche les femmes sont proportionnellement plus nombreuses en D (41,69 %). Même si le taux de féminisation s'améliore dans les niveaux Dbis, F et G entre 2016 et 2017, il reste encore de la marge pour une réelle mixité à tous les niveaux. La politique volontariste impulsée par la direction sous la pression de nos négociateurs commence à porter ses fruits mais reste insuffisante. Favoriser l'évolution professionnelle des femmes au sein des différents niveaux de responsabilité par des budgets supplémentaires de promotion est une bonne mesure mais il faut aussi agir sur tous les leviers qui permettront aux femmes d'accéder à des postes de responsabilité.

Les mesures qui permettent de féminiser les recrutements et les métiers comme les classes de



filles sont des initiatives positives et nous regrettons qu'elles ne soient pas pérennisées (voir notre interview).

Le fait que le temps partiel soit majoritairement utilisé par les femmes est symptomatique de la difficulté à concilier le travail et la charge de famille qui pèse encore essentiellement sur elles. Sur les 25,5 % de personnel à temps partiel, 82,75 % sont des femmes (hors TPS, TPA et TPI). Au-delà des questions de mentalités, certaines mesures relèvent de l'État, comme les structures d'accueil de la petite enfance, d'autres de l'entreprise, comme la charge de travail ou l'aménagement des horaires. Parmi les décisions que pourrait prendre l'entreprise afin d'améliorer concrètement la situation, rappelons celle que FOCOM revendique : la prise en charge des cotisations retraite des temps partiels, ce qu'elle fait déjà pour les TPS. ♦

3 questions à...

... Sylvie, technicienne d'intervention (classe de filles)

Tu as été assistante de bloc opératoire, puis assistante de gestion dans une PME après avoir passé un BAC pro à l'issue de ton congé parental, pourquoi as-tu choisi de faire une classe de filles à Orange pour devenir technicienne d'intervention ?

**Comment ça se passe maintenant pour toi ?
Ce ne doit pas être toujours facile ce métier technique en région montagneuse ?
Et avec les collègues et les clients ?**

Une expérience positive donc... Aurais-tu tout de même des suggestions d'amélioration ?

Je cherchais une opportunité pour me réorienter professionnellement. En septembre 2016, j'ai appris qu'Orange ouvrait une classe de filles sur la région Centre-Est pour féminiser ses équipes d'intervention (comme elle l'a fait aussi à Paris et Marseille). Il n'y avait pas de limite d'âge, il fallait le niveau bac. J'ai postulé avec 6 autres femmes. J'ai eu plusieurs entretiens car les responsables s'interrogeaient sur les motivations d'une femme de 48 ans en CDI dans une PME mais je tenais à saisir cette opportunité d'entrer à Orange et je les ai convaincus même si mon salaire a été divisé par 2 ! Pendant un an j'ai été en alternance en cours dans un centre de formation agréé à 160 km de chez moi. Et sur le terrain avec un tuteur technicien d'entreprise de l'UI Annecy à 50 km de chez moi. Diplôme d'État en poche après avoir présenté mon mémoire, soutenu un oral et un écrit, j'ai réalisé un entretien d'embauche pour un poste à Chambéry de technicienne d'entreprise. Et depuis un an que je suis embauchée en CDI.

Je fais des installations ou du SAV chez les clients et donc pas mal de kilomètres en montagne. C'est très physique. Mais ça se passe bien avec les collègues qui, après une période de mise à l'épreuve, me montrent beaucoup de bienveillance. On n'est jamais seul, on a les équipes et l'AMI (l'Aide aux Moyens d'Intervention) en cas de besoin. Et puis pendant la classe de filles, j'ai été en immersion dans d'autres services dans le cadre de « vis ma vie » pour comprendre leurs contraintes. On se connaît avec les collègues de la conduite d'activités, on comprend nos impératifs mutuels et ça facilite les relations. Quant aux clients ils sont contents de voir une femme et en général très prévenants. Les mentalités évoluent. Moi qui viens d'une PME du privé, je dois dire que j'apprécie à Orange les avantages liés à une entreprise de cette taille (mutuelle, CE, tickets restaurant, participation, intéressement...), les possibilités d'évolution, les IRP et des conditions de travail meilleures qu'en sous-traitance, même s'il y a toujours des améliorations possibles.

Au départ on est un peu perdu, l'accueil des nouveaux arrivants devrait être facilité. Il a fallu 4 mois pour que j'aie le remisage à domicile de mon véhicule alors que je remplissais les conditions. Il est difficile d'identifier les bons interlocuteurs, de connaître les réseaux, de déchiffrer les ordres de travail... Mais surtout je regrette qu'après 5 ans d'expérience, la classe de filles techniciennes réseau ne soit pas renouvelée. Ça a été une formidable opportunité pour moi. Elle suscitait des vocations et favorisait un début de mixité des métiers techniques. Il reste une classe de filles « chargées d'affaires » avec le Bac +2. ♦

LE CHIFFRE DU MOIS

50,76%

c'est le taux de féminisation du télétravail régulier pour un taux de féminisation de l'entreprise de 36,5 %. Les femmes y recourent donc plus que les hommes. En revanche elles utilisent moins souvent que les hommes le télétravail

occasionnel (limité à 3 jours dans le mois, pour répondre à une situation exceptionnelle telle que problème de transports, pollution, raison personnelle...). À noter : pour les demandes de télétravail occasionnel a été créé **un formulaire sur @noo**. ♦