

Parce que FOCOM s'engage depuis toujours pour les droits des femmes, nous souhaitons, en ce 8 mars, une bonne fête à toutes les femmes et tous les hommes qui les soutiennent dans l'évolution de leurs droits.

■ CHEZ ORANGE : UN BILAN ÉGALITÉ PRO PLUTÔT MITIGÉ

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 des inégalités importantes concernant le déroulement de carrière, avec des conséquences sur la retraite des salariées concernées.

"UN COMBAT DE TOUS LES JOURS"



Quelques chiffres :

Effectifs

Au 1^{er} janvier 2018, Orange comptait 83 779 salariés dont 31 046 femmes soit 37,06 %.

- 40 989 non-cadres, dont 16 595 femmes, soit 40,49 % :
 - 16 652 ACO, dont 7 315 femmes, soit 43,93 %,
 - 24 337 AFO, dont 9 280 femmes soit 38,13 %,
 - 42 790 Cadres dont 14 451 femmes, soit 33,77 %

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 2017 de 3 885 € pour les femmes et de 4 164 € pour les hommes.

Dans la négociation salariale qui a débuté le 15 février, FOCOM se bat comme les années précédentes pour des mesures spécifiques afin de réduire les inégalités salariales. 2018 a été une année sans accord signé mais avec une Décision Unilatérale qui a repris nos revendications en termes de budget dédié à l'égalité. Quel bilan peut-on d'ores et déjà tirer de son application ?

Le budget évolution professionnelle (0,15 %) :

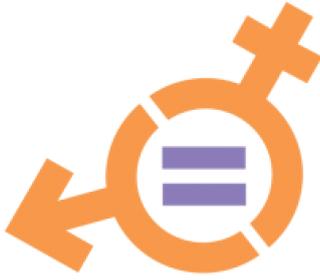
FOCOM se félicite d'avoir obtenu une augmentation de ce budget ce qui a permis d'accroître le volume de promotions pour les femmes mais dénonce sa non-consommation par la DO EST (0,14 %), DTSI (0,13 %), la DO SE (0,14 %). Nous rappelons que ce budget dédié n'a pas vocation à financer autre chose.

Nous dénonçons une sous-représentation des femmes dans les promotions (RCQ, Hors RCQ et budget spécifique). Elles représentent 36,3 % du total des promotions alors que leur taux de représentation au sein d'Orange est de 37 %. Les femmes non-cadres représentent 35,4 % des bénéficiaires alors qu'elles représentent 40 % des non-cadres.

Budget écarts salariaux (0,10 %) :

La direction se félicite d'avoir dépensé les budgets au niveau national. Dans le comparatif par EP construit par FOCOM nous constatons que les budgets n'ont pas été consommés à DTSI pour les Non Cadres et les Cadres, à OFS pour les Non Cadres, aux Caraïbes et dans la DO Sud Est pour les Cadres. Si la priorité de traitement pour les femmes de plus de 45 ans a été respectée en moyenne nationale (56 % des bénéficiaires), FOCOM dénonce le non-respect par FSF, OFS, DO Sud, DO CE et DO SE (entre 30 et 37 % des bénéficiaires seulement). ■

■ UNE BELLE AMBITION INTERNATIONALE



L'Alliance syndicale mondiale UNI, dont FOCom est membre actif, a ouvert avec Orange le 9 février une négociation en vue d'un accord mondial du Groupe Orange sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, et l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

L'objectif est de définir un cadre commun d'action pour les pays et les entités du Groupe dans le monde dans lequel ils s'inscrivent, et de déterminer leur mode de mise en œuvre, adapté au contexte local. ■

■ VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE... ENFIN !

Avec un écart entre les femmes et les hommes de 25 % sur les salaires et de 37 % sur la retraite, l'égalité professionnelle reste à conquérir.

Parmi les mesures phares de la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, figure l'index de l'égalité salariale qui doit mesurer :

- les écarts de salaires à poste et âge comparable,
- les augmentations de salaires liées à des promotions ou des augmentations individuelles,
- le % de salariées augmentées à leur retour de congé maternité.

L'entreprise ayant obtenu moins de 75 points devra mettre en place des actions correctives dans les trois ans. Elle aura jusqu'au 1er mars 2022 pour redresser les écarts sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Orange est désormais soumise à cette obligation. ■

■ UNE NOUVELLE DOUBLE PEINE POUR LES FEMMES : TEMPS PARTIEL « C'EST LEUR CHOIX! », DIT LA DIRECTION

On le sait le temps partiel est essentiellement pris par des femmes pour faire face aux responsabilités familiales qui pèsent davantage sur leurs épaules. Fait de société mais aussi résultat des conséquences financières du temps partiel : c'est souvent les moins bien rémunérés dans les couples qui y ont recours... donc majoritairement les femmes. Le temps partiel induit un déroulement de carrière moins rapide pour les femmes et explique en partie les écarts de rémunérations et de niveau de retraite persistant entre les femmes et les hommes...¹ Un fatal engrenage qui n'est évidemment pas « choisi » mais plutôt subi.

D'où notre colère que de nombreux salariés à temps partiel (essentiellement des femmes donc) n'aient pas bénéficié de la prime Macron. Nous sommes choqués de la justification qui a été faite par la Direction concernant cette éviction, lors du CCUES de février : « Sur la règle de revenus qui, selon vous, aurait privé les temps partiels du bénéfice de cette mesure, un temps partiel qui gagne 2000 € en net, mais 4000 € en brut, *c'est son choix*, ce n'est pas la même chose qu'un salarié à 100 % qui gagne 2000 € ». ■

¹ C'est pourquoi FOCom réclame depuis de nombreuses années la prise en charge par l'entreprise de la surcotisation pour la retraite des temps partiels (comme elle le fait déjà pour les TPS).

