

Journée de la femme digitale



Ce 17 avril, pour sa 7^{ème} édition, la « *journée de la femme digitale* » aura pour thème : « *elles changent le monde* ». Vaste programme ! Et si cette rencontre permet de trouver les moyens de changer le monde, nous sommes preneurs, nous qui, à FO, luttons depuis des décennies pour le rendre meilleur, plus juste et égalitaire ! Mais foin de boutade, nous savons bien que nous ne partageons pas la même conception du changement que madame Rigail, directrice

générale d'Air France et marraine de l'évènement. Si la journée de la femme digitale a été conçue, en 2013, en résonnance avec la journée internationale des droits des femmes, la similitude s'arrête là. Il s'agit en effet essentiellement de célébrer les initiatives de femmes créatrices d'entreprises ou dirigeantes, comme Delphine Ernotte-Cunci marraine de l'édition 2016, de promouvoir l'entrepreneuriat et de tisser des réseaux au féminin. Nous ne boudons pas pour autant les points de convergence qui peuvent exister dans la démarche consistant favoriser l'accès des femmes au digital. Nous pensons aussi qu'il faut sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'innovation et à la technique dès le lycée car, en effet, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes trouvent une de leurs raisons dans l'orientation scolaire. Les nouvelles technologies doivent être un levier vers plus d'égalité et ne pas se traduire par des destructions massives d'emplois. ♦

Digitale à Orange ?

À Orange tout le personnel est digital par définition. Nous vendons du numérique, nous l'utilisons au quotidien, bref nous baignons dedans aussi naturellement que Monsieur Jourdain dans la prose. D'ailleurs, l'entreprise se veut « *digitale et humaine* ». Et nous soutenons toutes les démarches de féminisation des métiers du numérique comme à Marseille où Orange accompagne une dizaine de femmes entrepreneuses avec un programme de mentoring et les Start-up days.

Pour autant, l'accès des femmes aux métiers de l'informatique, de l'IA et plus généralement de l'innovation et des nouvelles technologies, est loin d'être « *naturelle* », tout comme ne l'est pas leur accès aux postes à responsabilités. C'est la raison pour laquelle, FOCom persiste à exiger de l'entreprise qu'elle s'engage dans des démarches permettant une plus grande mixité des métiers traditionnellement réservés aux hommes (qui ne sont pas uniquement dans le domaine de l'intervention). Parmi ces mesures, citons l'accompagnement de la formation et de la carrière professionnelle, les parcours de professionnalisation, la conciliation des temps de vie, l'aide à la garde d'enfants, l'aménagement du temps de travail. Nous sommes également attachés aux actions d'Orange dirigées vers le système scolaire afin de favoriser une évolution des mentalités et un meilleur équilibre des candidatures et des recrutements dans l'ensemble des métiers de notre entreprise.

Reste notre revendication, jusqu'alors rejetée par la Direction, de prise en charge par l'entreprise de la sur-cotisation retraite des temps partiels (qui est déjà actée pour les TPS)... ♦

L'accord salarial d'Orange au féminin

Un monde meilleur se traduit aussi par la fin des inégalités professionnelles. FOCom se bat depuis des années pour que des mesures spécifiques soient prises en ce sens. Lors de la dernière négociation salariale qui vient de s'achever par la signature de l'accord, nous avons obtenu :

■ **des mesures en faveur de la structure de l'emploi afin de contribuer à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité.**

Un budget spécifique est mis en œuvre dans ce but. Il correspond, en niveau, à 0,20 %, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes (salariées de droit privé et fonctionnaires) en activité au 31 décembre 2018. Il vise à corriger les déséquilibres constatés au niveau local dans l'accès des femmes à certains niveaux d'emplois. Il est distinct et indépendant du budget de 0,9 % consacré aux mesures de reconnaissance et n'a pas non plus vocation à s'y substituer, de telle sorte que la pleine utilisation conjointe de ces deux budgets contribue à l'objectif recherché. Il doit favoriser, en priorité, l'accès des femmes aux emplois cadres (Dbis/III.2) et cadres supérieurs (E/IV.1).

L'application de cette mesure se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 4 % avec un montant minimum de 1 200 € brut annuel (temps complet), portée à 7 % avec un montant minimum de 2 400 € brut annuel (temps complet en cas d'accès au niveau cadre (Dbis/III.2)).

■ **des mesures individuelles de correction salariale**

Elles résultent d'un examen des situations individuelles réalisé par la fonction RH de proximité. Cet examen s'appuie notamment sur les pratiques de salaire au sein de l'entité d'affectation et de l'établissement principal à niveau d'emploi et âge comparables, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi, les interruptions éventuelles de carrière hors congés liés à la parentalité (comme par exemple, disponibilités pour convenances personnelle, essaimage,...).

Au regard des statistiques examinées au plan national, l'utilisation de ce budget s'attache à résoudre, en toute priorité, des situations individuelles d'écart salarial parmi les femmes des tranches d'âge égales ou supérieures à 45 ans, quel que soit leur niveau d'emploi.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,1 % des salaires de base des femmes des groupes d'emplois concernés en activité au 31 décembre 2018.

Cette mesure est décidée indépendamment et distinctement des autres mesures salariales, notamment la mesure d'augmentation individuelle. Elle prend effet au 1^{er} janvier 2019 sur le salaire de base/salaire global de base des salariées en activité à Orange SA à cette date. Son application se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3 %, avec un montant minimum de 900 € brut annuel (base temps complet) et doit viser, autant que de besoin, la résolution définitive des situations individuelles concernées. ♦

LE CHIFFRE DU MOIS

28%

c'est le taux de femmes dans les professions du numérique. Et nous déplorons également que 3% de femmes seulement travaillent dans le code.



Numérique jusqu'au bout,
j'adhère à FOCom via le net



ÉCRIVEZ-NOUS

dsc.ft@fo-com.com