

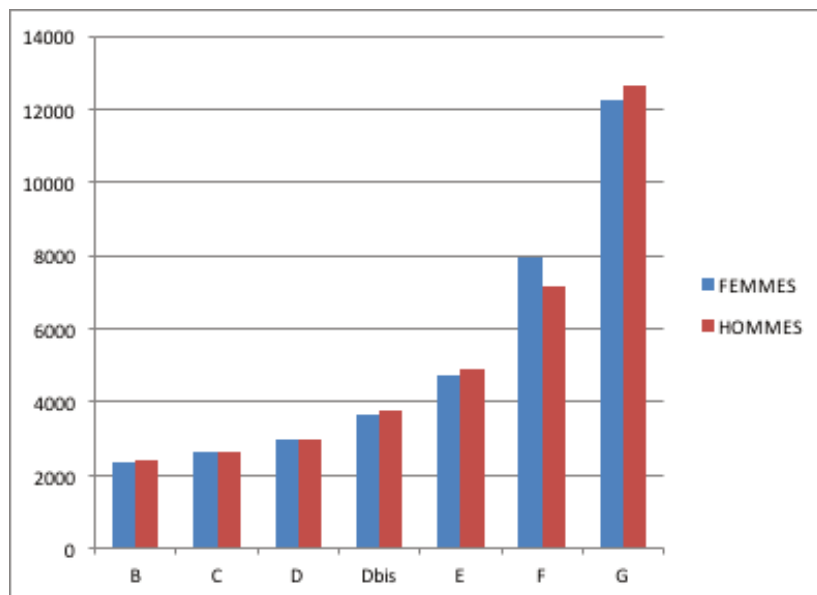
DU CONCRET CONTRE LES INÉGALITÉS !



Beaucoup d'actions de sensibilisation et de communication sont déployées, comme on a pu le constater dans le bilan présenté par la direction lors de la commission de suivi de l'accord égalité pro et équilibre vie privée/vie pro le 15 octobre. Nous n'allons pas nous plaindre que le sujet des inégalités, du sexisme ou des violences fassent l'objet d'attention de la part

de la direction d'une entreprise telle qu'Orange. Cependant pour FOCOM ce ne doit pas être l'alibi pour ne pas s'attaquer à la réalité des inégalités. Nous déplorons la lenteur des avancées en termes d'égalité professionnelle et d'évolution dans la carrière, du recul de la mixité des recrutements, des niveaux d'encadrement et des métiers. Nous regrettons (et c'est un euphémisme !) que la direction refuse obstinément, pour des raisons purement financières, de prendre en charge la surcotisation de tous les temps partiels comme elle le fait déjà pour les TPS/TPA...

■ CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATION :



Rémunération médiane mensuelle brute.

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes se réduisent ces dernières années, passant de 9,7% en 2013 à 7,9% en 2016, grâce à la politique d'égalité salariale qui est défendue par FOCOM chaque année dans l'accord salarial.

Pour 2018, toutes bandes confondues, l'écart de rémunération femmes/hommes est proche de 7%, ce delta s'expliquant toujours par la moindre proportion de femmes dans les niveaux hiérarchiques supérieurs.

Afin de continuer à œuvrer pour une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes, FOCOM revendique :

- ✓ le maintien d'un budget « correction des écarts salariaux » dans l'accord salarial annuel,
- ✓ une plus grande transparence quant au positionnement salarial de chacun (mise en visibilité du nuage de points dans le BSI ou sur @noo).

Les promotions :

Le taux de féminisation des promotions est de 39,87% en 2016, 40,03% en 2017 et 37,86 en 2018. Il reste supérieur au taux de féminisation de l'effectif en CDI : 1,32 point en 2018. Sauf pour l'accès en DBis où il est de 39,16% c'est-à-dire inférieur au taux de féminisation de la bande source D (41,69%).

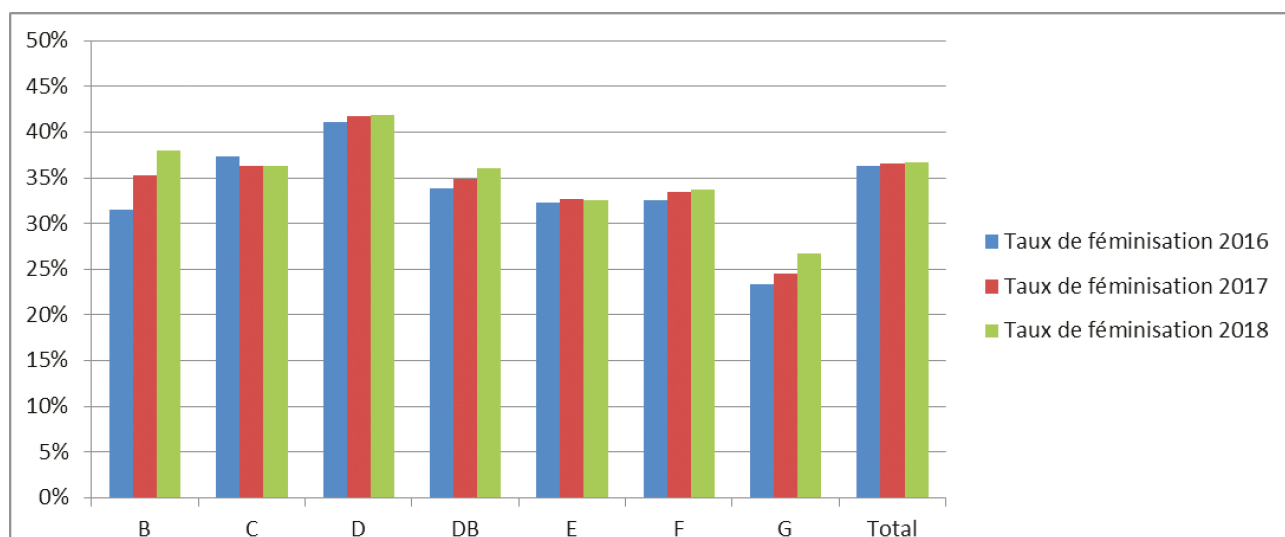
Autre point négatif : la baisse du taux de féminisation des promotions de 2,17 points entre 2017 et 2018. La direction explique cette baisse par le fait que les métiers qui ont le plus bénéficié de promotions (chargés d'affaires et techniciens d'intervention) ont une forte représentativité masculine.

FOCom dénonce une baisse du taux de féminisation des promotions, dont l'effet est très négatif quant au redressement des inégalités salariales à Orange. Cette situation devra être redressée dans la mise en œuvre de l'accord sur la reconnaissance des compétences et qualifications et lors de la prochaine négociation salariale.

■ STRUCTURE DE L'EMPLOI :

Le taux de féminisation des effectifs d'Orange est aujourd'hui de 36,68%, sur un objectif fixé à 37,5 en 2020 comme le fixe l'accord de 2018. Ce taux a augmenté de 0,41 point entre 2016 et 2018. À ce rythme il faudrait près d'un siècle pour arriver à l'égalité !

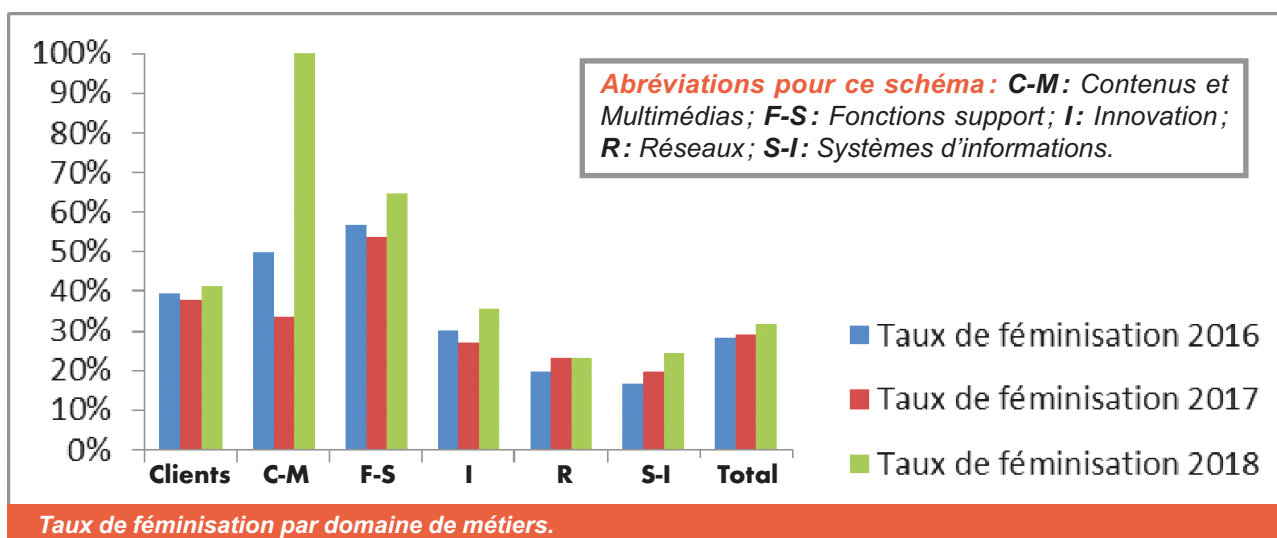
Si le taux de femmes recrutées en CDI progresse de 2,46% en 2017-2018, il reste à 31,7%, soit un taux inférieur au taux de féminisation de l'entreprise, pour un objectif fixé à 36%. Le taux de recrutements de femmes en CDD est avec 56,35%, plus en ligne avec l'objectif de féminisation des effectifs... encore faut-il que ces emplois par nature précaires se transforment en emplois pérennes.



Taux de féminisation par bandes.

Une donnée nous inquiète pour l'avenir : le taux de féminisation des alternants et stagiaires n'atteint que 42,96%, loin des 50% d'objectif permettant d'assurer le vivier des futurs CDI. Pire, il recule de 0,69 point entre 2016 et 2018, du fait que les métiers concernés sont techniques et numériques, peu prisés par les jeunes femmes. À noter aussi que le taux de féminisation des recrutements en CDI d'ex-alternants/stagiaires n'est que de 35,78% pour un engagement en fin d'accord à 40%.

La structure de l'emploi (CDI actifs) par bande CCNT reste nettement déséquilibrée (voir schéma). De même par catégorie professionnelle, le taux de féminisation est inégal avec 41,82% pour la maîtrise, 36,27% pour les employés/techniciens, 34,84 pour les cadres et 32,7% pour les cadres supérieurs.



Taux de féminisation par domaine de métiers.

Le taux de féminisation par domaine de métiers est encore très inégalement réparti :

- Sur le réseau : 17,32 en hausse de 1,22 entre 2016 et 2018
- Sur le SI : 24,69% en hausse de 0,29% entre 2016 et 2018
- Sur l'innovation : 24,69 en hausse de 1,47 entre 2016 et 2018.

À noter une érosion sur le domaine client de 1,15 point.

FOCom demande des engagements clairs de la part de la direction :

- ✓ un objectif ambitieux de féminisation des recrutements CDI et des alternants,
- ✓ des objectifs de progression des taux de féminisation des niveaux cadres et cadres supérieurs ET de tous les métiers,
- ✓ le développement des actions et initiatives favorisant la féminisation des métiers et des carrières.

■ VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE:

Temps partiels :

Hors TPS/TPA/TPI, 81,4% des salariés en temps partiel sont des femmes. Or, celui-ci a des conséquences très négatives sur le montant des retraites. Afin de limiter les effets négatifs du temps partiel, les salariés ont la possibilité, avec l'accord de l'employeur, de surcotiser sur la base d'une rémunération à temps plein. Et l'article L.2242-8 du Code du travail autorise la prise en charge totale du supplément de cotisations par l'employeur.

C'est la raison pour laquelle FOCom revendique depuis que la loi l'autorise la prise en charge totale du supplément de cotisations (salariales et patronales) par Orange, ce qu'elle fait pour les TPS.

Télétravail :

- Le taux de féminisation du télétravail régulier est de 50,82%.
- L'occasionnel de 36,8.

Parentalité et retraite :

De manière générale, les absences liées à la parentalité ont un fort impact sur le montant des retraites. Là encore, ce sont souvent les femmes qui mettent leur carrière entre parenthèses en optant pour un congé parental, un temps partiel ou de la disponibilité durant des périodes variables.

Partant de ce constat, afin de réparer en partie les conséquences de ces interruptions de carrière, FOCom a obtenu dans l'accord Intergénérationnel signé en 2015 que les salariés Orange qui au moment de leur entrée en TPS pouvaient justifier d'un impact sur leur retraite (perte d'au moins 4 trimestres de cotisation, retraite inférieure à 1 200€bruts/mois) puissent bénéficier du rachat de 4 trimestres maximum par l'entreprise (soit sous forme de remboursement du rachat, soit sous forme d'indemnité compensatrice). Dans l'accord de 2018, FOCom a obtenu que cette mesure ne soit plus conditionnée à l'entrée dans un dispositif TPS.

FOCom continue à revendiquer la revalorisation du plafond du montant de la future retraite.

Soutien aux aidants :

Les aidants représentent 14% des personnels en emploi en France, il s'agit d'un phénomène sociétal incontournable. Soutenir les aidants est un impératif. À Orange il existe une plateforme *Mes Proches et Moi* qui leur vient en soutien avec un numéro cristal 09 69 39 03 46 et une adresse : mesprochesetmoi@vousaccompagne.com

Dons de jours :

La loi du 9 mai 2014 encadre le don de jours de congé à un parent d'un enfant gravement malade rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Dans l'accord signé le 29 janvier 2018 Orange a élargi, à notre demande, son application aux conjoints, aux ascendants, aux collatéraux jusqu'au quatrième degré et aux personnes âgées ou handicapées en liens étroits et stables, dans la limite d'un mois calendaire ou 22 jours ouvrés. A notre demande, la limite dans la durée a été supprimée pour les enfants tout comme celle de leur âge initialement fixée à 21 ans.

Pour améliorer ce dispositif en tenant compte de la typologie des salariés d'Orange, FOCom revendique :

- ✓ de supprimer la limitation à un mois calendaire ou 22 jours ouvrés en cas de prise discontinue pour l'aide d'un proche autre qu'un enfant pour lequel il n'y a plus de limite,
- ✓ de permettre aux salariés volontaires de verser leurs jours écartés dans le fonds commun de solidarité au-delà des 5 jours de CA et/ou JTL actuellement autorisés,
- ✓ de réaliser un abondement de ce fonds par l'entreprise.

■ SEXISME, STÉRÉOTYPES, HARCÈLEMENT ET VIOLENCES :

FOCom se félicite des actions de sensibilisation et de communication qui font évoluer les mentalités et les comportements et les mesures contre les violences et le harcèlement.

■ ENGAGEMENT DES FEMMES DANS LES IRP ET LE SYNDICALISME :

Rappelons au moment où vont avoir lieu les élections des CSE, l'engagement de **renforcer la représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel et reconnaître la participation aux IRP dans le parcours professionnel.**

FOCom attend des mesures concrètes en termes de carrière et de reconnaissance.

Nous nous sommes aussi battus contre le mal nommé « ancrage territorial » dont un des effets négatifs est qu'il va éloigner le lieu de réunion des futures instances pour de nombreux participants (représentants élus comme des directions) qui devront découcher pendant 3 ou 4 jours par mois... difficile de concilier cela à la vie familiale !



FOCom, votre meilleur défenseur
du 19 au 21 novembre, je vote FOCom!