



INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022-2024

C'est non pour FOCom!

Depuis 2004, l'égalité professionnelle est une thématique au cœur des valeurs de FOCom. Nous avons toujours été signataires des accords qui assuraient le maintien de dispositifs favorables mais aussi intégraient de nouveaux engagements.

Cette année, nous avons refusé de signer, parce que l'accord 2022-2024 brade vos droits, fait stagner le taux de féminisation de l'entreprise, creuse les écarts salariaux et décourage l'évolution professionnelle des femmes.

UN BILAN NÉGATIF DE L'ACCORD 2018-2020

Les objectifs de cet accord, y compris l'année 2021 de sa prorogation, n'ont pas été atteints par la direction.

✦ Féminisation des effectifs

Le taux de féminisation global est à 37,2 % fin 2020 versus un objectif à 37,5%, le taux de recrutement externe est en chute libre à 32,1% vs 36%. Les taux de féminisation des recrutements d'alternants et de CDD sont également en baisse. Le taux global de féminisation des CODIR est de 32 % versus 35 %. Certaines DO n'ont pas dépassé les 25 %.

✦ Inégalité salariale

Les écarts de rémunération se sont considérablement creusés, conséquence d'un mauvais pilotage de la direction sur l'application des mesures de reconnaissance et sur la mise en œuvre des budgets dédiés d'Égalité Professionnelle. À noter que l'écart de rémunération est de 5 % en moyenne et en défaveur des femmes. Il atteint 13 % sur la Part Variable Commerciale pour le marché Grand Public et 11 % pour le marché PRO PME.

✦ Inégalité en termes d'évolution professionnelle

Dans certaines unités ou divisions, les budgets spécifiques de promotion des femmes n'ont même pas été consommés en totalité sous le prétexte scandaleux que « les femmes ne veulent pas prendre plus de responsabilités ».

Et si Orange décidait de valoriser aussi leurs compétences et leur engagement ?

✦ Communication, sensibilisation, formation : un beau packaging inefficace

Les multiples actions de communication et de sensibilisation, décrites dans l'accord 2022-2024 ne servent en fait qu'à faire la promotion d'Orange en externe. Mais encore une fois, le bilan a démontré qu'elles n'ont pas eu d'effets significatifs dans l'évolution de la féminisation au sein d'Orange.



LA TÉNACITÉ DE FOCOM DANS CETTE NÉGOCIATION A PERMIS D'OBTENIR :

- ✦ Des moyens pour les correspondants **Égalité Pro** dans les établissements distincts et pour les référents dans les unités opérationnelles alors qu'ils n'en avaient aucun jusqu'à présent pour assurer leurs missions.
- ✦ Une formation « lutte contre le sexisme », rendue obligatoire pour tous les DRH/RRH.
- ✦ La création de classes « Filière des métiers techniques et technologiques ».
- ✦ Des engagements avec sanction voire résiliation du contrat pour la politique d'achat vis-à-vis des fournisseurs qui ne respectent pas la clause RSE.
- ✦ La prise en charge des cotisations par l'entreprise liées au congé de parentalité/éducation pour les enfants de moins de 8 ans.
- ✦ L'introduction d'un paragraphe complet sur le droit à la déconnexion.

Mais la direction a refusé de s'engager sur des améliorations prioritaires :

- ✗ L'inscription d'un **budget de rattrapage des écarts salariaux** de 5%.
- ✗ Des objectifs de **suppression d'écarts de PVC** avec des plans d'action concrets.
- ✗ Un objectif de **taux de féminisation des recrutements cohérent** avec l'objectif du taux de féminisation d'Orange.
- ✗ Une **revalorisation des salaires d'embauche** pour les femmes de +2% bande C, +0,4% bande D, +0,9% bande Dbis, +4% bande E, en lien avec l'analyse de la situation actuelle.
- ✗ Une **prise en charge de la surcotisation retraite** pour les temps partiels. 80% des salariés à temps partiel sont pourtant des femmes qui toucheront en moyenne 20% minimum de montant retraite en moins que les hommes.
- ✗ La **consommation totale des budgets spécifiques** d'Égalité professionnelle.
- ✗ Le **versement des jours de congés écrêtés par Orange dans le fonds de solidarité** des dons de congés.
- ✗ La **création d'indicateurs pour vérifier que le principe d'égalité professionnelle s'applique** bien aux télétravailleurs (vs effectif global, vs femmes/hommes), notamment pour les mesures reconnaissance.

L'entreprise a clairement affiché sa volonté de ne pas partager avec ses salariés la richesse produite pour supprimer les nombreuses inégalités professionnelles.

***FOCom et l'ensemble de ses militants sont engagés, à vos côtés.
Nous poursuivrons et renforcerons la défense de vos droits individuels et collectifs, au quotidien et tout au long des prochaines négociations.***



J'adhère à FOCOM en ligne

