



FAISONS DE CHAQUE JOUR UN 8 MARS!

Journée internationale
des droits des femmes

InFOégalité

Mars 2022

Officialisée en 1977 par l'Organisation des Nations Unies, le 8 mars est une journée d'action, de sensibilisation et de mobilisation dédiée à la lutte pour les droits des femmes, l'égalité et la justice.

Combattre les violences faites aux femmes!

Selon le bilan provisoire de la délinquance réalisé par le service statistique du ministère de l'intérieur, les signalements de violences sexuelles enregistrés par les services de police et gendarmerie ont augmenté de 33 % en 2021.

Le dépôt de plainte reste encore minoritaire dans ces types de faits. On dénombre 113 féminicides en 2021.

Les femmes sont particulièrement victimes de violences, sexisme, harcèlement y compris sur le lieu de travail.

Ces violences, qui sont des obstacles à l'égalité, sont inacceptables. La confédération FO continue de se mobiliser pour lutter contre toutes ces formes de violences et leurs impacts dans le monde du travail.

Où en est l'égalité professionnelle ?



Selon le collectif féministe Les Glorieuses, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui avait légèrement diminué de 2018 à 2020 (16,7 % versus 15,5 %, source Eurostat) a rebondi pour atteindre 16,5 % en 2021, en partie en raison de la crise sanitaire. Ce phénomène est constaté dans toute l'Europe.

Chez Orange, FOCom a rappelé à la direction d'Orange sa détermination à défendre l'accord relatif à l'égalité professionnelle. Cette année encore, nous dénonçons un bilan négatif. En effet le taux de féminisation des recrutements en externe n'est que de 32,1 % pour 2020 pour un objectif de 36 %.



La loi du 2 août 2021 a apporté des amendements notamment sur le harcèlement sexuel. L'article L. 1153-1 du code du travail complète la définition du harcèlement en retenant les propos et comportements à connotation sexuelle mais aussi « sexiste ». Il est désormais prévu que les propos ou comportements à connotation sexiste imposés à une personne peuvent aussi caractériser un harcèlement sexuel. De plus, l'infraction peut être commise par plusieurs personnes, de manière concertée ou non, sans qu'aucune d'entre elles n'ait agi de façon répétée.

Ce recul inquiétant s'observe particulièrement dans les domaines Client et Fonctions Supports.

L'écart de rémunération s'est creusé et représente 5 % en moyenne, en défaveur des femmes. Il atteint 13 % sur la Part Variable Commerciale pour le marché Grand Public et 11 % pour le marché PRO PME.

Nous avons toujours été signataires des accords qui assuraient le maintien de dispositifs favorables mais intégraient aussi de nouveaux engagements. À l'issue de la dernière négociation, la direction a refusé de s'engager sur des améliorations prioritaires telles que le budget de rattrapage des écarts salariaux de 5 %, l'objectif de taux de féminisation des recrutements cohérent avec celui du taux de féminisation d'Orange, la prise en charge de la surcotisation retraite pour les temps partiels, etc.

Pour la première fois, FOCom a refusé de signer l'accord égalité professionnelle 2022-2024 qui brade nos droits et décourage l'évolution professionnelle des femmes.

Nous rappelons que l'égalité professionnelle, c'est donner aux femmes et aux hommes les mêmes droits et les mêmes chances au sein de l'entreprise.

FOCom reste mobilisée pour :



- une réelle égalité des rémunérations et des carrières (et donc des retraites) entre les hommes et les femmes,
- la proratisation des objectifs au temps partiel et la correction des écarts PVC,
- la mixité des recrutements et l'accès à tous les métiers y compris techniques et dans les nouvelles technologies,
- un accès des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux de management, la reconnaissance de compétences et l'accès à des promotions,
- l'équilibre vie privée/vie professionnelle,
- l'évolution des mentalités et des comportements, la lutte contre les violences et les stéréotypes.



La loi n° 2021-1774 parue au Journal Officiel du 26 décembre 2021 accélère l'égalité économique femmes/hommes.

Ainsi, dès le 1^{er} mars 2026, les entreprises de plus de 1 000 salariés (124 948 salariés sont rattachés à une entreprise de plus de 1 000 salariés) devront atteindre 30 % de personnes de chaque sexe pour les postes de cadres dirigeants et les cadres des instances dirigeantes, puis 40 % au 1^{er} mars 2029.



J'adhère à FOCom en ligne



ÉCRIVEZ-NOUS dsc.ft@fo-com.com