



## JOUR APRÈS JOUR, COMBATTONS L'INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE!

Journée internationale des droits des femmes

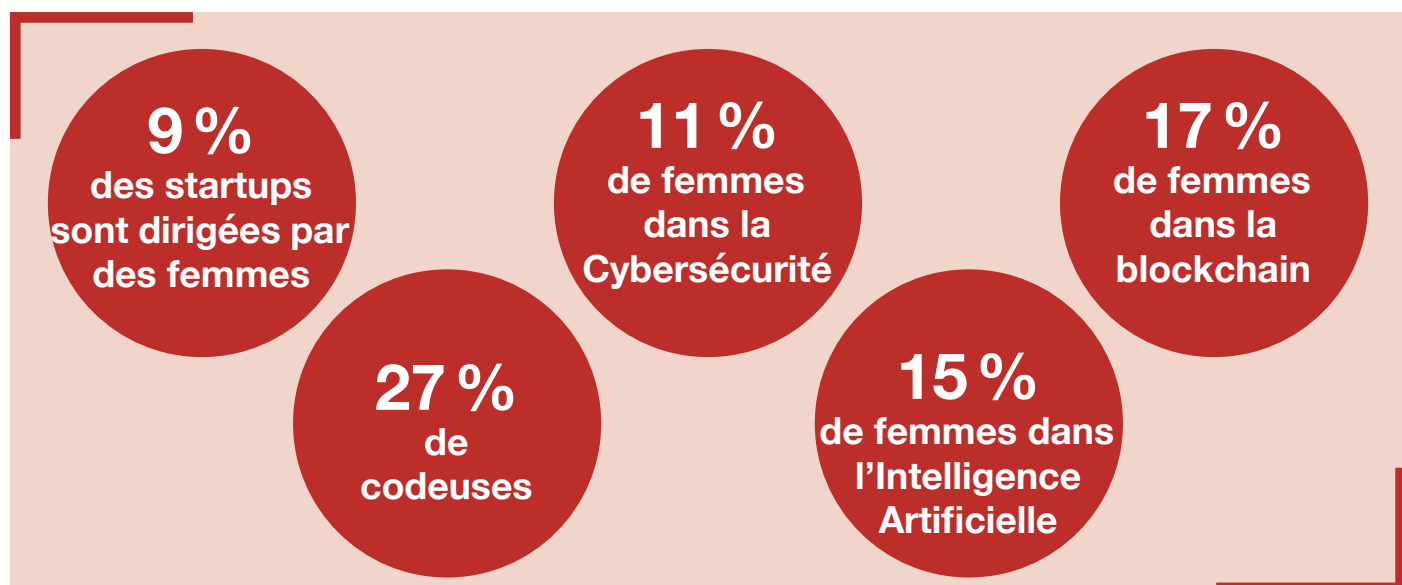
### InFOégalité

Mars 2023

*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.*

### Pour un monde digital inclusif

L'univers de l'IT (Information Technology) connaît un manque de mixité. Les difficultés de recrutement dans l'informatique et la cybersécurité engendrent une pénurie des talents. En dépit de cela, la France ne compte que 27 % de femmes dans l'informatique. Les chiffres sont éloquent!



### Brisons les stéréotypes

Chez Orange, en 2021, il n'y avait que 5 750 femmes travaillant dans le domaine Innovation & Technologie, soit un taux de féminisation de 22,86 %. Par bande CCNT, on compte : 26,6 % en D, 20,9 % en Dbis, 19,5 % en E, 17,8 % en F, et 0 % en G!

Pour FOCOM, les femmes font encore trop souvent face à des logiques stéréotypées et à des biais socio-culturels qui limitent leurs opportunités. Le changement doit débiter à la base en inspirant les jeunes filles à s'orienter vers une carrière réussie dans le numérique. Il faut promouvoir la diversité des postes au sein des secteurs concernés, par exemple en rendant les descriptions de poste plus inclusives et en multipliant les canaux afin que les offres d'emploi atteignent des publics plus diversifiés. **Sensibiliser, former et améliorer l'accès des femmes aux métiers du numérique constitue un véritable enjeu sociétal et nous y sommes particulièrement engagés.**

### Stop aux inégalités salariales!

Selon l'INSEE, en 2022, les femmes gagnent 22 % de moins que les hommes en moyenne. Elles travaillent plus souvent à temps partiel et dans des métiers moins bien rémunérés que les hommes. À temps de travail et poste équivalents, l'écart de salaire est de 5,3 %.

## Qu'en est-il chez Orange ?

FOCom a toujours été engagée dans la négociation des accords qui assuraient le maintien de dispositifs favorables et intégraient de nouveaux engagements. En 2022, pour la première fois, nous avons refusé de signer l'accord Egalité Professionnelle 2022-2024 qui brade les droits, fait stagner le taux de féminisation de l'entreprise, creuse les écarts salariaux et décourage l'évolution professionnelle des femmes.

Et pour cause, les écarts de rémunération se sont considérablement creusés soit 5 % en moyenne en défaveur des femmes, 13 % sur la Part Variable Commerciale pour le marché Grand Public et 11 % pour le marché PRO PME.

Quant aux indicateurs de l'égalité professionnelle, ils ne reflètent pas la réalité opérationnelle. Les ré-

sultats de l'entreprise demeurent insuffisants notamment en ce qui concerne les postes à responsabilités, puisque seuls 36,1 % des managers sont des femmes, 36,7 % dans les Codir de Divisions, 28,6 % dans les Codir de DO et 28,5 % au COMEX. Le bilan de la Décision Unilatérale 2022 indique que les mesures de correction salariale Femmes/Hommes, avec un budget insuffisant de 0,20 %, n'ont bénéficié qu'à 238 salariées en bande B, C, D et 614 salariées de Dbis à G. FOCOM ne peut se satisfaire de telles mesures dont ni le budget alloué, ni le nombre de bénéficiaires ne peuvent mettre fin à la différence de salaire en défaveur des femmes au sein d'Orange. Nous exigerons en négociation salariale 2023 des engagements forts et exemplaires pour l'égalité professionnelle.

## Des inégalités exacerbées à la retraite

Selon le rapport de la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), la pension de retraite des femmes est inférieure de 40 % à celle des hommes en moyenne en 2020. Dans son enquête 2022, l'INSEE rappelle que les femmes sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Mais la réalité des femmes à la retraite ne se résume pas à des statistiques !

FOCom revendique une compensation retraite pour les femmes ayant insuffisamment cotisé du fait de temps partiel par obligation parentale. Mais surtout, il faut agir en amont, favoriser l'emploi des femmes pour leur permettre des départs à taux plein au même âge que les hommes, assurer une égalité effective des rémunérations afin que les cotisations retraite soient similaires.

### Témoignage d'une collègue, 54 ans

Gestionnaire Technique Clients en Unité d'Intervention

« Je redoute le moment où je partirai à la retraite. Pour élever mes deux enfants, j'ai travaillé 15 ans à temps partiel ce qui se répercute sur le montant de ma pension. Je suis obligée d'attendre 67 ans pour toucher une retraite à taux plein. Le montant estimé me permettra difficilement de subvenir à mes besoins. Comment vais-je pouvoir aider mes enfants ou encore faire face aux dépenses de santé ? Mon salaire actuel me permet tout juste de vivre et je n'ai pas les moyens de me constituer une retraite complémentaire ou de racheter des trimestres. Je ressens un profond sentiment d'injustice et je suis inquiète pour mon avenir. »

## L'égalité professionnelle, c'est donner aux femmes et aux hommes les mêmes droits et les mêmes chances au sein de l'entreprise. Nous sommes mobilisés pour obtenir :

- Un taux de féminisation des recrutements cohérent avec le taux de féminisation d'Orange.
- L'inscription d'un budget de rattrapage des écarts salariaux de 5 %.
- Une prise en charge de la surcotisation retraite pour les temps partiels.
- L'accès à tous les métiers y compris dans les nouvelles technologies.
- L'accès à tous les niveaux de management et aux promotions.
- Un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.
- L'évolution des mentalités et des comportements, la lutte contre les violences et les stéréotypes.



J'adhère à FOCOM en ligne

