

Montreuil, le 19/06/2017

### La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes « culturels » qui tendent à justifier les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société. Elle se bat contre l'inégalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.



Trouvez-vous cela normal ?



### Cadre juridique :

Depuis 1972, la loi prévoit «un salaire égal pour un travail de valeur égale » (et pas seulement « à travail égal, salaire égal »). C'est un moyen important, mais non appliqué, de réduction des écarts salariaux, car ce principe permet de comparer des emplois différents mais de même valeur, et de s'intéresser à la sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes. Ce principe a trouvé une vraie définition dans la loi de 1983 qui affirme « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié-e-s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse » (L3221-2).

A Orange, les négociations pour un nouvel accord égalité professionnelle viennent de s'ouvrir. Les premières réunions ont permis de faire le bilan du précédent accord. Le peu de recrutement et les départs massifs font que le taux de féminisation est en baisse. La CGT a dénoncé le fait que beaucoup de mesures présentes dans le précédent accord peinent à être mise en place, et ce très souvent, à cause d'un manque de formation des managers. La différence de rémunération entre les femmes et les hommes à Orange était en décembre 2016 de 7,1 %. Aujourd'hui, si nous voulons réduire définitivement cet écart, il faut que nous ayons une vision au plus près des unités, au plus près des métiers. C'est pourquoi la CGT revendique l'application réelle de la loi qui ne se définit pas seulement comme « travail égal- salaire égal » mais comme « travail de valeur égal – salaire égal »\* (voir encadré). Cette approche nécessite de peser chaque métier, chaque activité et de la mettre en lien avec les compétences nécessaires pour les effectuer. Ainsi, nous pouvons nous interroger sur ce qui justifie les différences de part variable entre les vendeurs en boutique et les vendeurs en marché professionnel ou entreprise ou de part managériale entre un manager en centre d'appel et un manager en marché entreprise ou encore un cadre en fonctions support ! etc.....

## Les représentants de la CGT ont porté les revendications suivantes :

- une réelle application de la loi : « à travail de valeur égale, salaire égal » donc le pesage de chaque métier ;
- d'inclure dans l'accord un pourcentage de budget minimum pour réduire les écarts salariaux et développer les promotions pour les femmes et **notamment** mettre ainsi fin au « plafond de verre » **pour les femmes cadres** ;
- que le budget alloué face l'objet d'un bilan tous les ans lors des NAO ;
- d'obtenir un bilan femmes/hommes de la Part Variable Commerciale ;
- le droit à la déconnexion ce qui passe par une baisse de la charge de travail ;
- la prise en compte de la vie privée pour les horaires de travail et dans l'organisation des réunions ;
- que l'entreprise se constitue un « vivier » avec les femmes ayant été en CDD, en alternance, stagiaire ou en intérim dans l'entreprise ;
- de connaître les raisons des écarts de recrutements des femmes, sur les métiers techniques d'une région à l'autre ;
- la mise en œuvre des moyens de communication à l'adresse des hautes écoles techniques afin de recruter des femmes ;
- la formation de tous les managers sur les questions d'égalité professionnelle ;
- **favoriser le** passage d'un métier commercial à un métier technique pour les femmes qui le désirent via la formation et des mesures financières incitatives.
- l'arrêt de la remise en cause du temps convenu et au contraire son développement afin d'éviter le temps partiel et son impact sur la rémunération et la retraite ;
- l'ouverture immédiate de négociations sur les CESU : garde d'enfants, handicap et personnes majeures à charge ;
- la réservation par l'entreprise de berceaux dans les municipalités et dans les crèches d'entreprise ;
- une réelle application de l'accord sur l'accompagnement au retour de congé maternité et parental ;
- une communication efficace de l'entreprise à destination des salariées sur les dispositifs d'aide existants pour les femmes victimes de violences physiques et morales dans leur vie privée ou dans l'entreprise.



**La CGT vous invite à participer aux négociations en lui faisant parvenir via ses militantes et militants ou son site toutes vos suggestions et revendications en matière d'égalité salariale et professionnelle**

# Ensemble décidons de notre avenir !

