

A travail égal, le même salaire c'est trop demander ?



Chez Orange, les femmes gagnent
en moyenne **8%** de moins que les hommes.

Pour que l'égalité soit une réalité, *je vote* **CGT**

EGALITE FEMMES / HOMMES

En 2019, chez Orange, les femmes :

- exercent le même travail que les hommes mais avec un salaire inférieur de 8%.
- représentent 80% des salariés à temps partiels.
- se heurtent à un plafond de verre (lié à la parentalité), ce qui impacte fortement leurs perspectives de carrière.

Pour la CGT, l'égalité entre les femmes et les hommes est indispensable au progrès social. C'est pourquoi nous avons toujours été force de proposition pour gagner l'égalité au quotidien.

Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle de 2018, signé par la CGT, nous avons porté et obtenu l'augmentation du taux de féminisation de l'effectif de l'entreprise en le fixant à 37,5%. Pour atteindre cet objectif, nous avons demandé qu'une priorité soit donnée à la transformation de CDD en CDI. En effet, si le taux de féminisation des recrutements en CDI externes à Orange est de 31,7%, celui des CDD est de 56,35%. **Cette exigence porte ses fruits puisque le taux de féminisation des CDI est de 36,7% et que 46% des femmes en CDD ont été recrutées en CDI.**

Malgré ces améliorations, il persiste de fortes disparités en fonction des grades/bandes et des domaines métiers. L'enjeu est de gagner la mixité dans tous les métiers en favorisant le recrutement de femmes dans les métiers à prédominance masculine via une politique incitative leur permettant d'être accompagnées professionnellement vers ces filières.

Concernant les métiers Clients, le taux de féminisation en CDI perd 2,5%. Alors que la direction supprime les services autrefois fortement féminisés (Back Office, Relation Clients, etc.), **la digitalisation de la Relation Clients présage d'avantage de suppressions d'emplois occupés par les femmes.**

De plus, les femmes sont confrontées à la problématique du plafond de verre dans l'entreprise et de son impact sur leurs perspectives de carrière. En effet, le taux de féminisation des promotions pour les bandes C à D est de 40% en moyenne et chute à 30 % pour les bandes Dbis à E. C'est pourquoi, nous avons revendiqué et obtenu l'engagement d'atteindre un taux de féminisation des promotions en Dbis équivalent aux taux de féminisation de la bande D ainsi que pour les bandes E (bande source Dbis). **Dans le cadre de l'accord salarial de 2019 que nous avons également si-**

Laisser perdurer les inégalités, c'est porter une responsabilité sur le fait que les idées rétrogrades progressent. Gagner l'égalité entre les femmes et les hommes ne se fait pas au détriment de ces derniers. Au contraire, elle permet l'émancipation des toutes et de tous.

C'est pourquoi, la CGT reste force de propositions pour obtenir de nouvelles avancées et améliorer les rémunérations et les conditions de travail du personnel d'Orange.

gné, nous avons gagné 1 000 promotions supplémentaires (ARCQ) et l'augmentation du budget de promotion dans le cadre de l'égalité Femmes / Hommes.



Concernant la problématique des écarts de rémunération, la CGT a notamment obtenu de nouvelles mesures réduisant les écarts salariaux pour 700 situations supplémentaires de femmes. Plus globalement, dans le cadre de l'accord mondial égalité professionnelle, nous avons porté et acté l'engagement de supprimer les écarts salariaux au plus tard en 2025 à Orange et dans le monde.

Au niveau international, sous l'impulsion de la CGT, une première norme a été adoptée en juin 2019 à l'Organisation Internationale du Travail contre les violences et le harcèlement au travail. Cette initiative trouve son prolongement dans l'accord mondial égalité professionnelle signé par la CGT à Orange.

Pour que l'égalité soit une réalité, *je vote* **CGT**