

Stop aux inégalités Femmes-Hommes à Orange

Le 8 mars est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Dans le monde entier, les femmes se mobilisent pour leurs droits à l'éducation, à disposer de leurs corps et pour l'égalité au travail comme dans la vie. C'est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'équilibre, particulièrement dans le domaine professionnel : les femmes gagnent en moyenne 28,5 % de salaire en moins.

Et chez Orange, que cachent l'indice égalité pro (totalement opaque), les bons sentiments de la RSE, les jolis labels et les belles actions de communication ? Encore et toujours des inégalités Femmes/Hommes contre lesquelles la CGT se bat sans relâche (tout dernièrement par exemple avec les avancées obtenues dans l'accord égalité professionnelle).

Inégalités de salaires et de carrière

Les **recrutements** à Orange sont encore majoritairement masculins : seuls 30% de femmes parmi les recrutements de 2021 et encore moins dans les métiers techniques!

Pour certaines bandes, il subsiste des **différences de rémunération** : entre 2 et 4 % d'écart de salaire au détriment des femmes pour les bandes E, F et G. Si on regarde plus en détail, on peut voir que certaines populations de salariées Orange sont largement défavorisées par rapport à leurs homologues masculins. Ainsi dans les bandes E, **les femmes de plus de 45 ans (qui représentent tout de même 64% des salariées) l'écart de rémunération est de 4% avec les hommes !** On retrouve ces inégalités criantes pour les bandes D, mais cette fois chez les femmes de + de 55 ans, les plus jeunes ayant été épargnées. Dans une entreprise où les augmentations annuelles sont indigentes, 4% d'écarts de salaire au détriment des femmes, c'est beaucoup ! Rarement ou faiblement corrigés (et jamais de façon rétroactive), ils se creusent d'année et année et finissent par peser très lourd en fin de carrière, lors du décompte de la retraite. Et c'est sans compter les parts variables managériales, calculées en pourcentages du salaire, qui se trouvent ainsi mécaniquement inférieures à celles des hommes. On observe également des **écarts importants, de 500€, 1000€, jusqu'à 2000€, dans les parts variables commerciales** des salariées des Agences de Distribution et des réseaux AGPME AGPRO et conseillères clients par téléphone par rapport à leurs collègues hommes.

Les inégalités ne s'arrêtent pas là, mais se nichent également dans ce qui est moins visible en termes statistiques, notamment dans les **déroulements de carrière**. La CGT a réalisé une enquête par entretien auprès de femmes

ingénieures d'Orange : les témoignages révèlent **des phénomènes d'invisibilisation des femmes, des remises en cause de leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel ainsi que des entraves dans leurs carrières et promotions.** De même les chiffres comparatifs femmes/hommes pour les différents niveaux de qualifications attribués aux salarié-e-s en 2020 et 2021 (cf. accord ARCQ) obtenus par la CGT dans certaines directions (à Orange Innovation notamment) font soupçonner des discriminations envers les femmes, qui ont été majoritairement positionnées sur les niveaux de qualification les moins élevés. Ainsi, certaines directions n'ont décerné le titre de « référent » qu'à des salariés masculins, avec une augmentation de salaire conséquente ! Au quotidien, la CGT agit pour que ces discriminations cessent et que des mesures correctives financières soient mises en œuvre.



Partout dans le monde, les femmes se mobilisent et de plus en plus d'hommes refusent d'être enfermés dans des rôles stéréotypés.



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr



Cela passe par :

- le partage des responsabilités tant dans la vie professionnelle que privée ;
- l'égalité salariale pour un travail de valeur égale.

N'hésite pas à demander le soutien d'un-e représentant-e CGT du personnel pour vérifier ton positionnement salarial !

Sexisme et violences

L'enquête de Secafi parue en 2022 sur les conditions de travail et le stress à Orange donne un bon aperçu de la situation des femmes dans l'entreprise. Tout comme les hommes, les salariées d'Orange sont exposées aux incivilités de la part des clients : 65% des salariées des Agences de Distribution ont subi des violences verbales de la part de clients au cours des 12 derniers mois ! Cependant, certains types de violences touchent plus fréquemment les femmes :

- **Elles sont davantage exposées que les hommes à des comportements relevant du harcèlement moral : 9% des salariées d'Orange, ce qui représenterait près de 2300 femmes, seraient actuellement victimes de comportements relevant du harcèlement moral au sein d'Orange !**
- **Elles sont également plus exposées au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.** Ainsi selon une autre étude récente (Gender Scan, 2022) **un tiers des salariées femmes d'Orange ont été victimes de comportements sexistes au travail !**

L'enquête révèle des taux plus importants encore dans certaines directions, par exemple chez Orange Innovation où la direction elle-même reconnaît que les signalements de ces situations sont très insuffisants.



Tu es victime ou témoin d'un mot ou d'un geste déplacé, d'un agissement sexiste ou d'une situation de harcèlement, ne reste pas seul-e avec ça.



N'hésite pas à contacter un-e représentant-e CGT !

Faisons ensemble l'égalité avec les revendications CGT !

- La CGT revendique l'atteinte de l'égalité salariale et demande d'établir un seuil plancher de 0,5% du budget de rattrapage salarial au moment des NAO (unilatéralement fixé par l'entreprise à 0,2%)
- Des recrutements de femmes en CDI à hauteur de 50% (pour compenser la baisse du taux de féminisation, résultant de l'accord intergénérationnel ciblant principalement les fonctions support)
- La mise en place d'indicateurs de suivi de carrière pour rendre visibles les discriminations
- Des augmentations générales de salaires et des critères d'évaluation et de rémunération transparents et objectifs
- Mettre fin au présentéisme, et ne plus être obligé-e-s de choisir entre carrière et vie de famille
- La réduction du temps de travail et la semaine de 4 jours
- Le droit à la déconnexion réel et effectif (trêves de messageries, absence de réunions tardives)
- La même durée pour le congé paternité / maternité post naissance pour aider à un meilleur partage des tâches

- La fin des violences et agissements sexistes et sexuels

La CGT appelle les salarié-e-s à s'inscrire dans toutes les actions du 8 mars et à participer aux manifestations afin d'exiger l'égalité salariale et professionnelle Femmes-Hommes ainsi que la fin des violences et agissements sexistes et sexuels.

#8mars15h40 : Grève Féministe

Le 8 mars, syndicats et associations féministes appellent à une grève féministe pour exiger l'égalité, au travail comme dans la vie.

Les mobilisations peuvent prendre différentes formes proches de chez vous :

- une journée de grève ;
- un débrayage (ou une déconnexion) à 15h40 heure à laquelle chaque jour les femmes arrêtent d'être payées tous les jours ;
- l'interpellation de l'employeur sur les écarts de salaires, les violences au travail ;
- la participation aux manifestations organisées dans toute la France ;
- l'affichage d'un fond d'écran pour celles et ceux qui télétravaillent ;

une action symbolique sur le lieu de travail (port d'un foulard CGT violet).



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr

