



Mars 2014

Pour l'égalité professionnelle à Orange

Et pour les jeunes ?

Orange se flatte de son engagement en faveur de l'insertion des jeunes par un volant de 5000 jeunes alternant-es dans le Groupe. Mais la direction a récemment réaffirmé que «l'alternance sert à se former et pas à être embauché». Pour SUD, dans un groupe comme Orange, l'alternance doit déboucher sur des CDI et pas pallier à une pénurie de personnel à moindre coût. Les embauches en CDI pour ces jeunes sont restées trop rares et ont bénéficié surtout ... aux jeunes hommes.

En effet, en 2012 seulement 27 % de femmes ex-alternantes ont été ainsi embauchées en CDI mais 45 % en CDD ! Ce constat est récurrent, les embauches en CDD sont facilitées pour les femmes mais l'entreprise hésite à deux fois quand il s'agit de les recruter en CDI !

Dans les embauches à venir d'alternant-es, SUD exige un pilotage et un suivi afin d'éviter que les jeunes femmes ne soient oubliées.

Les accords égalité professionnelle de France Télécom SA de 2007 et 2011 ont permis des avancées importantes pour l'égalité entre les femmes et les hommes. SUD a pesé pour que ce soit le cas. Ce n'est pas pour rien que ces accords font référence dans le domaine et que l'image d'Orange, en tant qu'employeur agissant sur l'égalité professionnelle, est très bonne.

Il n'en demeure pas moins que tout n'est pas réglé et le compte n'y est toujours pas pour les femmes dans le Groupe.

La structure de l'emploi actuelle montre que la place des femmes est différente de celle des hommes même si le changement est perceptible. Le combat de SUD pour l'égalité salariale porte ses fruits mais il faut continuer, rien n'étant jamais définitivement acquis, surtout dans ce domaine. De plus dans le contexte de crise économique et de concurrence dite féroce, il peut être tentant pour la direction d'en faire un minimum mais avec beaucoup de tapage comme pour la féminisation du COMEX. Et de reléguer tout le reste de l'égalité professionnelle aux oubliettes, l'urgence étant ailleurs !

SUD s'emploiera à gagner de nouveaux droits dans la négociation du nouvel accord d'Orange.

Aujourd'hui

Les femmes ne sont que 36 % dans l'entreprise. Si le recrutement des femmes évolue, il demeure toutefois inférieur au taux de féminisation de l'entreprise.

En effet, 31 % de femmes ont été embauchées en 2010, 33,7 % en 2011 et 34 % en 2012. Il y a trois ans, le "plafond de verre" pour les femmes se situait en bande D. La politique de promotions a fait progresser la place des femmes mais les niveaux supérieurs leur restent encore fermés et le nouveau "plafond de verre" se situe en Dbis aujourd'hui.

De plus, globalement les recrutements de ces trois dernières années n'ont pas été suffisants pour notamment modifier le taux global de féminisation et la structure de l'emploi.



Le taux de promotion est toujours plus élevé que le taux de féminisation. Il reste insuffisant. En 2010, les femmes ont représenté 36% des promu-es, 40,2% en 2011, 38% en 2012 et 39% en 2013.

Les budgets n'ont pas été utilisés dans certaines directions. C'était encore le cas en 2013.

L'égalité professionnelle dans le Groupe

La direction d'Orange communique largement sur l'égalité professionnelle en se servant comme référence de l'accord FTSA, comme s'il s'appliquait à toutes et tous les salarié-es du groupe. Cependant la situation est bien différente dans les filiales. 19 % des 8576 salarié-es de filiales n'ont ni accord ni plan d'action. Pour les autres, il y a des accords mais avec des droits souvent bien moindres qu'à Orange. A NRS et Néoclès, aucun budget spécifique dédié et aucun délai pour résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ne sont prévus. Juste un engagement de bonne intention ! Comme si l'égalité entre les femmes et les hommes n'avait vraiment aucune importance...

Une égalité salariale à poursuivre...

Combien de temps des inégalités salariales femmes hommes peuvent-elles décemment durer ? C'est une des questions posées par SUD en préalable à la NAO d'Orange SA de 2014.

L'égalité salariale recherchée depuis de nombreuses années s'est poursuivie grâce aux budgets spécifiques exigés chaque année par SUD en NAO.

Ces budgets spécifiques ne grèvent ni les budgets d'augmentations salariales ni ceux de promotions. Ils ont permis la correction de beaucoup d'écart salariaux entre les femmes et les hommes et c'est tant mieux.

Nous regrettons que l'entreprise semble progressivement faire droit à ceux qui considèrent que tout est réglé, elle qui pourtant ne cesse de souligner la nécessité du courage managérial !

Situation des salaires à fin 2013 :

	Groupe d'emplois	Femmes			Hommes		
		SGB moyen	Age moyen	Effectifs	SGB moyen	Age moyen	Effectifs
Salarié-es de droit privé	B	24 039	56	39	25 023	54	18
	C	24 562	36	3 495	23 720	32	3 697
	D	29 448	40	3 416	29 397	39	3 351
	DB	36 149	43	2 225	37 243	44	2 606
	E	46 263	40	4 252	47 649	41	7 685
	F	67 236	45	1 719	69 532	47	3 512
	G	110 966	51	140	112 360	52	467
Fonctionnaires	B	25 161	54	60	25 862	55	252
	C	30 218	55	7 671	29 945	54	11 539
	D	31 620	54	6 746	32 320	54	12 726
	DB	38 257	54	2 881	39 192	54	8 348
	E	47 731	52	1 543	48 641	54	4 450
	F	64 904	51	546	64 966	53	1 483
	G	83 755	57	30	84 947	56	122

La rémunération de 200 personnes, le cercle restreint des « executives », nous est cachée systématiquement en NAO, au motif qu'ils/elles ne sont pas géré-es dans le SI. La présence des femmes doit y être d'à peine 20%, et sans doute moins.

Oui, l'égalité salariale a progressé à niveau égal mais il reste à faire. L'organisation hiérarchique de l'entreprise du point de vue de la place des femmes et des hommes reste à corriger pour une égalité salariale globale.

Le salaire moyen d'une femme est en effet de 36 362€, celui d'un homme 39 170€, soit 7,7% d'écart.

Il y a certes pire dans nombre d'entreprises et les corrections de ces 5 dernières années en matière de promotion des femmes ont porté leur fruit.

Mais si nous creusons un peu :

■ les femmes **fonctionnaires** sont un peu plus de **33%** de l'effectif fonctionnaire, leur salaire moyen est de **34 319 €**, celui d'un homme fonctionnaire de **36 323€**, l'écart est donc de **6%**.

■ l'écart est plus important encore chez les **salariés de droit privé** : alors que les femmes y représentent **41,7%** de l'effectif, le salaire moyen d'une femme est de **38 965€**, celui d'un homme de **44 364€**, inférieur donc de **13,8%***.

Lorsque SUD combat l'individualisation, se bat pour des mesures collectives, contre les augmentations en % en dénonçant le creusement des écarts salariaux, ce n'est pas une vue de l'esprit !

**attention il ne s'agit pas pour SUD de comparer les rémunérations de fonctionnaire et celles des salariés de droit privé, cela nécessiterait de tout comparer, cotisations, retraite...etc*

La part variable a-t-elle un effet correcteur ?

La PVM chez les cadres tout statut *

Groupe d'emplois	Femmes			Hommes		
	Montant moyen annuel	en % du salaire fixe	Effectifs	Montant moyen annuel	en % du salaire fixe	Effectifs
DB	2881	7,8	4346	2970	7,7	10011
E	5383	11,7	5310	5492	11,6	10958
F	10969	16,8	2078	11073	16,6	4600
G	25781	25,2	161	26040	25	543

La PVM moyenne d'une femme est de 5720 €, celle d'un homme est de 5935 €, inférieure donc de 3,8%.

* Attention les chiffres ne sont donnés que pour les personnes resté-es sur le même niveau toute l'année 2013

La PVV dans les métiers de la vente ?

La PVV «tous marchés», avec 7614 femmes et 7357 hommes, est toujours inférieure pour les femmes à celle des hommes.

Elle est en moyenne de **5482€** pour **une femme**, **8153€** pour **un homme**, inférieure donc de **48,7%** au regard de la place des femmes et des hommes sur les différents marchés.

Cela reste vrai sur tous les marchés :

- réseau de distribution, 4972€ pour une femme, 6136€ pour un homme soit moins de 23%,
- AVSC et PRO/PME, 5112€ pour une femme 6164€ pour un homme, soit moins de 20%,
- CCO (mais infos restreintes), 2980€ pour une femme, 3395€ pour un homme soit moins de 14%,
- AE et Grands Comptes, 14122€ pour une femme, 14759€ pour un homme soit moins de 4,5%.

SUD n'est finalement pas convaincu que la part variable soit facteur de plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Réseau de distribution	Femmes		Hommes	
	Montant moyen	en % du salaire fixe	Montant moyen	en % du salaire fixe
Conseiller-ère ccial - Niv C	4069	15,7	5332	21,5
Conseiller-ère ccial - Niv D	4828	16,1	5294	17,7
Adjoint-e activité cciale	6574	20,9	6593	20,9
Resp de boutique	9100	23,9	9303	25
Dir ventes secteur boutiques	15121	26	14967	28

Relation commerciale par téléphone	Femmes		Hommes	
	Montant moyen	en % du salaire fixe	Montant moyen	en % du salaire fixe
Conseiller-ère ccial - Niv C	3315	11,8	4351	15,9
Conseiller-ère ccial - Niv D	6335	20,9	6567	21,6
Resp équipe relation cciale	7227	19,6	7082	18,7
Resp PF relation cciale	12402	24	12849	23,4

Centre Client Orange	Femmes		Hommes	
	Montant moyen	en % du salaire fixe	Montant moyen	en % du salaire fixe
Conseiller-ère ccial - Niv C	2362	8,3	2930	10,6
Conseiller-ère ccial - Niv D	3542	11,3	3643	11,9
Resp équipe relation cciale	4967	13,4	4583	11,8

AE et Grands Comptes	Femmes		Hommes	
	Montant moyen	en % du salaire fixe	Montant moyen	en % du salaire fixe
Vente - Niv DB	11189	32,2	11432	31,5
Vente - Niv E	15381	34,1	15703	32,6
Vente/management - Niv F	20629	29,7	18346	26,5

Le sexisme dans le travail, une réalité aussi dans le groupe Orange

Plusieurs enquêtes ont été menées sur l'égalité professionnelle et les relations dans le travail entre les femmes et les hommes. Une par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) dans 9 grandes entreprises françaises dont Orange et une autre auprès des managers d'Orange.

Le constat a surpris mais il est sans appel :

- le sexisme en entreprise est une réalité aujourd'hui. Il sévit de manière importante : 80 % de femmes disent être confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes. La perception des hommes sur le sexisme est beaucoup plus nuancée mais ils reconnaissent qu'il nuit à celles qui en sont victimes et peut détruire leur confiance,
- les hommes managers sont moins sensibles et moins conscients de l'importance du biais managérial dans l'égalité professionnelle pour que les femmes accèdent aux postes à responsabilité.

L'égalité pour avancer

Les accords égalité professionnelle d'Orange ont fait avancer les droits des femmes. Et aussi celui des hommes quand on obtient, par exemple, le maintien de la part variable en cas de paternité, d'adoption, etc...

SUD est convaincu qu'il faut continuer. Nous nous battons pour cela au quotidien et à chaque nouvelle négociation sur l'égalité professionnelle. La situation et la position des femmes dans le groupe doivent évoluer.



Pour cesser le creusement des écarts salariaux, résorber les inégalités salariales dans les bandes B et C, résorber les écarts de retraite, empêcher les femmes de disparaître dans la hiérarchie de l'entreprise, modifier durablement la structure de l'emploi, sortir de la sous évaluation patente d'un certain nombre de métiers, faire face aux départs massifs annoncés et pour que tous les salarié-es du Groupe aient les mêmes droits, **SUD revendique pour avancer :**

- la garantie d'un déroulement de carrière pour les salarié-es de droit privé par la reconnaissance de l'expérience acquise par augmentation à l'ancienneté tous les deux ans,
- les moyens de résorber les inégalités salariales dans les bandes B et C,
- la prise en charge par l'entreprise du surplus de cotisations salariales et patronales pour les temps partiels du delta pour une cotisation à temps plein pendant cinq ans et l'équivalence prime pour les fonctionnaires au delà de 4 trimestres,
- une politique de promotion qui garantisse l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, l'accès à la promotion tous les 10 ans,
- la définition de niveau cible sur tous les métiers avec réévaluation du travail au regard des évolutions,
- l'engagement à recruter 40% de femmes minimum parmi les 5 000 embauches en CDI nécessaires immédiatement,
- la négociation d'un accord égalité professionnelle au niveau du groupe Orange avec élargissement immédiat à tou-tes les salarié-es des droits issus de l'accord ex France Telecom SA, comme le versement des moyennes d'augmentation au retour du congé parental ou adoption, la part variable maintenue en maternité, paternité et adoption, les ASA etc.,
- la lutte contre le sexisme et les attitudes sexistes.