



Octobre 2015

Combattre les inégalités... c'est juste !

Une égalité toujours absente

Le 1^{er} accord portant sur l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes a été signé à France Télécom SA en 2004, le 4^{ème} accord en juillet 2014 dans l'entreprise Orange.

SUD s'est engagé dans ce combat pendant ces 10 ans parce qu'il est juste.

Si 10 ans de lutte ont permis des avancées pour améliorer la situation des femmes dans l'entreprise, ils n'auront pas suffi à gommer toutes les inégalités...

La preuve par 9

Ils n'ont pas suffi à Stéphane Richard pour respecter son engagement d'atteindre un taux de 35 % de femmes dans les instances dirigeantes pour 2015, il l'a repoussé à 2020. Ce dernier stagne toujours à 33%. Celui des CODIRS a baissé significativement en 2014. Celui des Leaders arrive péniblement à 25 %.

On ne trouve que 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations chez les salarié-es de droit privé et 1 seule côté fonctionnaires.

La structure de l'emploi n'évolue que trop lentement : à partir de la bande Dbis les femmes restent bien en dessous du taux de féminisation de l'entreprise, même sur le domaine client alors que le taux de féminisation est de 50 %.

Ce déséquilibre impacte de fait la rémunération moyenne des femmes par rapport à celle des hommes, mettant ainsi en évidence une discrimination.

Moyenne annuelle	Femmes fonctionnaires	Hommes fonctionnaires	SalariéE de droit privé	Salarié de droit privé
Salaire Global Brut	35 113 €	37 061 €	39 739 €	44 705 €
Part Variable Managériale	4 890 €	4 874 €	6 706 €	7 656 €

D'autres inégalités viennent d'éléments de rémunération spécifiques liés aux métiers techniques. Ils augmentent les différences de rémunération femmes/hommes.

Différence moyenne mensuelle femmes/hommes (ACO/AFO) due aux éléments spécifiques techniques.

Niv B	83 €
Niv C	15 €
Niv D	82 €
Niv Dbis	165 €

Un taux de recrutement féminin minable

En 2014, de même qu'au S1/2015, le taux de recrutement des femmes en CDI est consternant. Anormalement bas, il s'effondre à 24% bien trop loin du taux de féminisation d'Orange SA, qui n'est pourtant que de 36,29 %.

C'est tout aussi nul pour les apprenties (baisse de -4,5 points), et les contrats de professionnalisation pour les femmes (-5,6 points).

Orange,
champion
des breloques
de «qualité»



Et pourtant Orange croule sous les décorations !

Orange a été distingué à plusieurs reprises et il est présenté comme "employeur de référence" dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Détenteur du GEES, Gender Equality European Standard (label européen) en 2013 et 2014, reconnu comme 1^{ère} entreprise du SBF120 (Société des Bourses Françaises) au classement du Ministère des Droits des Femmes en 2013, récompensé au Corporate Champion Award au Global Summit of Women en juin 2014 pour le niveau de féminisation de ses instances dirigeantes. Il a reçu le trophée APEC de l'égalité professionnelle en 2014 pour le réseau 50/50 de la DO Sud Ouest...

Le seul bémol vient du palmarès SBF 120, Orange passe de la 1^{ère} place en 2013 à la 10^{ème} en 2014 !

Le sexisme a la peau dure

En 2014, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a remis un rapport sur « le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité ». Il démontre que le sexisme est bien réel.

Pourtant il est minimisé et reste considéré comme une forme d'humour sans conséquence. En réalité, les comportements sexistes ont un lourd effet sur les conditions de travail et de vie pour les femmes qui y sont confrontées. Et plus l'exposition est grande, plus l'impact est fort, que ce soit sur leur rapport au travail, le relationnel, ou sur leur santé, morale et physique. Le niveau de détresse rapporté est proportionnel au niveau et à l'intensité du sexisme subi. On ne peut donc plus ignorer le sujet.

Même chez Orange

L'institut des métiers d'Orange confirme dans son dossier en 2014 "Les femmes dans les métiers techniques chez Orange : entre stéréotypes et légitimité professionnelle" que le sexisme est bien présent.

"Loin d'être toujours harmonieuses, les relations professionnelles s'élaborent parfois dans un contexte sexiste. Beaucoup de femmes dans les milieux techniques l'ont subi et parfois le subissent encore. Ce sexisme, plus ou moins latent, peut encore se manifester de plusieurs façons : par des réflexions, un manque de confiance, une mise à l'épreuve ou encore une non-reconnaissance... Il génère alors divers types de comportements de la part des femmes pour se faire accepter («faire profil bas», en faire deux fois plus, adopter des comportements masculins, se déprécier...). Par ailleurs, plus que d'une reconnaissance de « qualités féminines », ce dont les femmes ont besoin pour être intégrées, c'est avant tout d'une légitimité basée sur leurs compétences et « savoir-faire » professionnels"... Et d'un recrutement en masse !

L'égalité attaquée par la loi Rebsamen

La loi Rebsamen modifie singulièrement les outils importants que sont la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et le Rapport de Situation Comparée qui donnait lieu à consultation. Les diluant dans des fourre-tout, la négociation sera « Egalité professionnelle et qualité de vie au travail », les données du RSC seront dans la base de données unique et la consultation passera à la trappe.

malgré tout...

La loi Rebsamen introduit en 2015 dans le code du travail (article L. 1142-2-1) la protection des personnes contre les agissements sexistes.

Et l'obligation d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes aux élections professionnelles et de parité dans les conseils de prud'hommes.

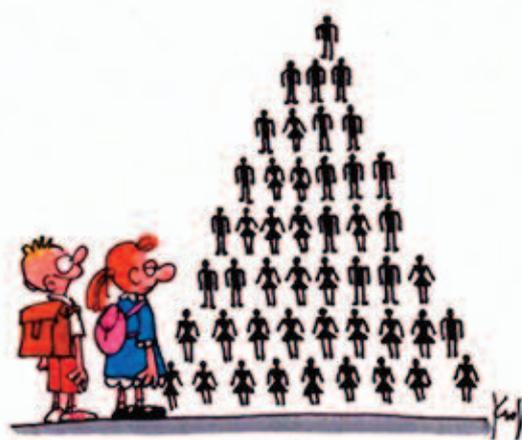
"Au travail, les femmes sont partout, l'égalité nulle part" Margaret Maruani, directrice de recherche au CNRS

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont désormais mieux identifiées.

Les luttes féministes ont permis leur interdiction légale.

Et pourtant, elles perdurent dans les rapports sociaux : dans la famille, dans le monde du travail, en politique...

Le paradoxe est là : les inégalités sont inacceptables dans les textes, mais elles sont tolérées au quotidien.



L'égalité est un droit... et un devoir !

SUD exige des avancées et de meilleurs engagements en matière d'égalité professionnelle, il faut :

- Des budgets et des moyens pour mener une politique égalité professionnelle femmes/hommes efficace,
- Eradiquer les écarts salariaux femmes/hommes,
- Un équilibre femmes/hommes dans la structure de l'emploi dans tous les domaines métiers et sur chaque niveau de classification,
- Un taux de recrutement de femmes en CDI au moins égal au taux de féminisation de l'entreprise,
- Lutter contre le sexisme

Plus on se bat contre les inégalités, plus on gagne contre l'injustice, et plus on avance en droits pour toutes et tous.

S'inscrire à la newsletter de Sudptt

