



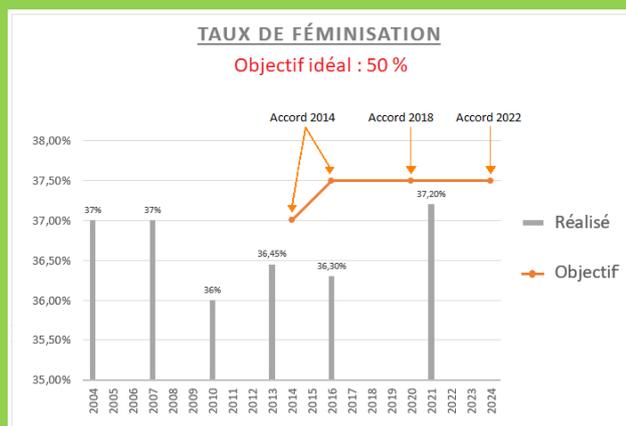
Egalité professionnelle Femmes/Hommes

Continuer une stratégie perdante ?

NON ! SUD ne signe pas l'accord

OÙ SONT LES FEMMES ?

Taux de féminisation : un saut de puce en 20 années, et 5 accords Egalité Pro : + 0,2% !



GROS YEUX POUR LES MAUVAIS ÉLÈVES ?

Au vu des fortes disparités entre divisions et directions opérationnelles (qu'on retrouve aussi dans le recrutement des personnes porteuses de handicap), les Organisations syndicales ont pointé la nécessité de mesures coercitives pour remplir les objectifs. Le retour des indicateurs par unités permettra aux équipes syndicales locales d'exiger les mesures correctives là où le besoin est criant. Une avancée sur le domaine Innovation et Technologies, avec son taux actuel de féminisation de 22,5%, qui se voit imposer un objectif spécifique de recrutement de... 25% ! C'est un secteur susceptible de recruter, alors que des services féminisés (Fonctions Supports, Centres d'Appel) sont en décroissance en raison des choix de GPEC d'Orange.

RECRUTEMENT : DES OBJECTIFS INCOHÉRENTS

36% de recrutement en CDI... pour atteindre 37,5% sur l'effectif global alors que le taux de féminisation des départements augmente... Cherchez l'erreur !

SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Evaluations et sanctions en cas de manquements graves sont maintenant prévues. Un moyen à faire connaître aux IRP de la sous-traitance et des fournisseurs, pour la défense des femmes, partout !

TÉLÉTRAVAIL : OUT !

Fin septembre, 1/3 des femmes télétravaillent pour 1/5 des hommes. Orange a refusé la proposition de SUD de rendre obligatoire, dans tous les accords, une analyse d'impacts genrée, et renvoyé cette question à la négociation télétravail.

VICTIMES DE VIOLENCES INTRA-FAMILIALES : DES ASA

Une de nos revendications des préavis de grèves féministes a été entendue : 5 jours d'Autorisation Spéciale d'Absence peuvent être accordés aux personnes victimes de violences intra-familiales.

RÉMUNÉRATION : L'ART DE CACHER LA MISÈRE

Pour Orange, tout va bien : les écarts de rémunération diminuent... en mettant les bons indicateurs pour avoir de bons résultats. Tant que la féminisation des métiers sera synonyme d'invisibilisation des compétences dites féminines, de dévalorisation des salaires et des carrières, des rattrapages individuels par-ci par-là n'aboutiront pas à l'égalité salariale.

PROMOTION : JAMAIS ASSEZ !

ARCQ - le dispositif du toujours plus ou du jamais assez - n'a fait qu'amplifier le phénomène de la sous-promotion des femmes, comme l'a montré une étude sur TGI. Mais, sur cette question comme sur d'autres, Orange a refusé tout nouvel indicateur permettant d'objectiver la situation. Certaines directions utilisent les budgets spécifiques de rattrapage pour promouvoir les femmes non promues avec le budget standard. SUD revendique des budgets séparés hommes/femmes, ce qui assurerait que les uns ne seront pas promus au détriment des autres, et un budget de rattrapage des décennies précédentes.

FEMMES/HOMMES : DES RISQUES DIFFÉRENCIÉS

SUD a obtenu la mention d'une loi passée inaperçue depuis 2014 : l'obligation d'évaluer les risques professionnels de manière différenciée entre hommes et femmes. Nombre de DUEP ne sont pas conformes au droit, et les violences sexistes et sexuelles rarement identifiées comme risques professionnels. Orange, qui a beau jeu de mettre en place des protocoles harcèlement, parfois eux-mêmes maltraitants, est resté inflexible malgré la pression de toutes les Organisations Syndicales pour obtenir un contrôle par les IRP.

COMMUNICATION, SENSIBILISATION : LE VER ÉTAIT DANS LE FRUIT !

Alors qu'Orange peaufine en externe son image inclusive, au travers de salons de recrutements, de charte #StopSexisme, d'Hello Woman, les sensibilisations en interne contre le sexisme... comportent des affirmations sexistes » ! Le masculinisme aurait-il ses entrées dans l'entreprise Orange ?

Fédération des activités postales et de télécommunications

Affiliée à l'union syndicale Solidaires

25/27 rue des envierges 75020 Paris

Tél. : 01 44 62 12 00 fax : 01 44 62 12 34 mail : sudptt@sudptt.fr site : www.sudptt.org