

## Négociation de l'Accord pour l'Egalité Professionnelle

C'est en ce moment à Orange !

### *Toujours le parcours du combattant pour les femmes !*

Le 9 octobre dernier ont débuté les négociations pour l'Egalité Professionnelle à Orange. La direction nous a partagé le bilan depuis la signature du dernier accord de 2021 dont elle semble se satisfaire !

Notre constat est tout autre. Ce bilan est au 3/4 axé sur des actions de communication ou de la sensibilisation vers les salariés Orange (formation contre le sexisme ...) Mais qu'en est-il des engagements d'Orange sur l'accompagnement des femmes vers des métiers d'avenir ? les promotions pour les femmes ? Des corrections salariales ? Des actions pour féminiser les services techniques ? L'embauche des femmes ? L'étude des besoins de crèche dans les projets immobiliers ? ... **Assez d'affichage ! La CGT veut des actes !!**

### *L'égalité salariale entre les hommes et les femmes un sujet toujours d'actualité.*



Si la direction estime que l'égalité salariale à Orange est atteinte, estimant l'écart à 1% en moyenne entre le salaire des hommes et des femmes, elle reconnaît des écarts de rémunération (SGB avec primes, PVM ...). Or, une étude présentée au CSEC en novembre 2024 montre des écarts de salaires jusqu'à 6% en faveur des hommes ! Cet écart concerne les femmes de 40 ans et plus. Seulement 792 femmes ont eu une mesure de correction salariale en 2023 ! A ce rythme, combien d'années seront encore nécessaires pour corriger cet écart ? **La CGT demande un budget de corrections salariales adapté pour mettre fin à cette inégalité !**

### *L'emploi pour les femmes*

Aujourd'hui, seulement 37% des salariés sont des femmes. Les derniers recrutements ? 64% d'hommes pour 36% de femmes...

La CGT lutte pour l'emploi et l'inclusion ... **La Direction doit revoir sa politique de recrutement et de maintien de l'emploi pour les hommes et les femmes d'Orange !**

### *L'accompagnement professionnel : une simple vitrine...*

Si environ 300 femmes chaque année ont suivi des programmes féminins. Atalante, Hello Women, parcours au féminin, Boost elles, des parcours de formations ou d'atelier de développements personnels, la direction n'a en revanche pas eu la capacité de nous donner le nombre de femmes qui ont pu développer des compétences afin d'accéder à des postes à responsabilité ou aux métiers de demain ou encore pour féminiser les domaines techniques. Nous constatons aujourd'hui que les parcours de professionnalisation n'ont pas été la priorité d'Orange ces dernières années, qui a sans doute choisi d'investir davantage dans une stratégie de réorganisation, d'optimisation et de baisse d'effectifs. **La CGT demande aussi une visibilité des mobilités sortantes des femmes des domaines techniques et reproche à la direction de ne pas agir pour fidéliser les femmes là où elles sont si peu représentées.**

### Les promotions pour les femmes

Après une augmentation en 2021, c'est une baisse du taux de féminisation des promotions pour les fonctionnaires comme pour l'ensemble de la population. Ce sont environ 600 promotions qui n'ont pas été distribuées pour les femmes cette année. La direction parle d'absence de vivier, de manque de demandes des divisions, notamment vers la bande E, avec un taux de féminisation à -3.48 points. **Pour la CGT, c'est d'un manque d'accompagnement de développement de compétences dont il s'agit.** Pour autant, nous savons qu'aujourd'hui, obtenir une promotion ne veut pas dire correction salariale. Une promotion reste l'arbre qui cache la forêt de l'inégalité salariale.

### Egalité vie privée vie professionnelle

Pour la CGT, Orange n'a pas honoré ses engagements sur la parentalité notamment celui d'étudier le besoin de crèche pour chaque projet immobilier. Aucune crèche aujourd'hui n'a été ouverte et rien ne prouve que les besoins aient été réellement identifiés. La CGT a de nombreuses fois accompagné les mamans en demandant l'ouverture de salles d'allaitement équipées sur des sites (Rennes François Château, Orange Village ...), néanmoins il reste encore de nombreux sites à aménager, notamment sur les campus.

### La CGT demande la mise en place du congé pour la santé gynécologique

La Zambie fait figure de pionnière en Afrique en matière de congé menstruel. Depuis 2015, le pays permet aux femmes de s'absenter une journée supplémentaire par mois en cas de règles douloureuses, et ce sans la nécessité de fournir un certificat ou un préavis médical. Et c'est également le cas en Europe avec l'Espagne, qui a adopté en février 2023 un projet de loi visant à mettre en place un congé menstruel pour permettre aux femmes de faire face aux règles douloureuses. La société Carrefour, l'Eurométropole à Strasbourg, de nombreuses universités comme Sciences Po Bordeaux, des collectivités territoriales aussi adoptent le congé pour la santé gynécologique à hauteur d'un jour par mois. **La CGT porte cette demande de congés complémentaires non seulement pour les règles douloureuses, l'endométriose mais aussi la ménopause qui ne sont plus des sujets tabous dans notre société et qui impactent la qualité de vie de nombreuses femmes.** Cette demande n'a hélas pas suscité l'enthousiasme des négociatrices de la Direction pour le moment.



**Plusieurs séances de négociations restent à venir !**

**Soyez assurés que vos négociateurs CGT FAPT ne lâcheront rien pour une réelle égalité professionnelle Femmes/Hommes et de nouvelles avancées sociales !**



**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](http://www.cgt-fapt.fr) Mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

