

NÉGO ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un an de négociations...
POUR RIEN !



Des négociations où la direction recule

Orange revient sur plusieurs engagements du précédent accord égalité professionnelle, notamment les études de besoins pour les crèches et salles d'allaitement, aujourd'hui abandonnées.

Le bilan 2021-2024 nous rappelle les nombreuses opérations de communication réalisées, mais sans aucune action concrète. Pour améliorer la féminisation des métiers techniques, Orange préfère modifier les critères de calcul plutôt que d'embaucher davantage de femmes. Les parcours au féminin restent peu accessibles et ne mènent pas à de réelles promotions.

Quant aux écarts salariaux, la direction les minimise. Toutefois, l'enquête SECAFI prouve le contraire : des différences importantes subsistent, notamment dans la finance (-15,4%) ou le management (-12,1%). Les femmes restent concentrées dans les métiers les moins rémunérés, comme le support ou la relation client.

Des inégalités persistantes malgré les discours

Le rapport SECAFI révèle que les écarts salariaux à Orange ne tiennent pas seulement au montant des rémunérations, mais aussi à la répartition des postes : plus on avance en âge, surtout après 45 ans, moins les chances de promotions sont élevées et plus les écarts se creusent.

Toutes les familles professionnelles subissent une baisse continue des effectifs depuis 2020. La direction, qui se dit « garante » de la politique d'égalité professionnelle, se défausse sur les divisions, sans donner les moyens ni la cohérence nécessaire à une application réelle de l'accord.

Sous la Direction Générale d'une femme, on pouvait espérer un tournant... il n'en est rien ! Après un an de négociations, les réponses de la direction se limitent à des « nous prenons note » sans engagements concrets.

La CGT exige un véritable plan de rattrapage salarial, des quotas de promotions féminines, des objectifs chiffrés de mixité et un suivi transparent des augmentations et primes.

Pour cela il faut un budget !!!

La Direction ne nous a pas convaincu sur la déclinaison de cet accord, ne donnant pas les moyens dans toutes les divisions de manière équitable afin de garantir que chacune et chacun contribue à faire vivre l'accord !

LES REVENDICATIONS DE LA CGT :

- Le congé gynécologique soit 2 jours d'ASA par mois (il existe déjà en Espagne, au Japon, en Indonésie...)
- Un budget pour un plan de rattrapage salarial ciblé en s'appuyant sur les résultats de l'enquête SECAFI doit être entièrement consommé – clause de correction automatique
- Garantir une **analyse fine “à travail égal, salaire égal”** par métier et niveau
- Des quotas de promotions féminines, des parcours de reconversions accessibles et non élitistes
- Suivre de près les **évolutions de carrière et de rémunération** pour éviter la reproduction des inégalités
- L'accompagnement des potentiels vers des postes à responsabilité pour celles qui le souhaitent
- Conditionner les objectifs des managers à des **indicateurs de parité** (promotions, augmentations, nominations)
- La féminisation des domaines techniques à travers l'embauche sur tous les niveaux

RAPPELONS-NOUS QUE LORS DES NÉGOCIATIONS DE 2022 LA CGT AVAIT GAGNÉ !!!

Une demi-journée (4h00) d'ASA fractionnable en heures est accordée aux parents pour la rentrée scolaire jusqu'aux 16 ans de l'enfant.

5 ASA fractionnables en demi-journée pourront être accordées aux victimes de violences conjugales sur demande du service social du travail.



**NOUS
REJOINDRE**

Nous Contacter

La CGT plus que jamais impliquée dans l'égalité Femme/Homme !

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.cft-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr