



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE**



Égalité Professionnelle et violences sexistes : la **CFDT** avant-gardiste et visionnaire !

En se montrant particulièrement vigilante et force de nombreuses propositions concernant l'égalité professionnelle hommes-femmes, la CFDT n'a pas attendu l'instauration de la Journée internationale des droits des femmes.

Chez Orange, dans le cadre du sixième accord 2022-2024 (voir sur Anoo) portant sur l'égalité professionnelle, la détermination de la **CFDT** aura permis d'obtenir des avancées nouvelles avec, notamment, des engagements en matière de recrutement et d'évolution au sein de l'entreprise. En termes d'objectifs, l'entreprise fixe un taux de recrutement des femmes d'au moins 36% avec un minimum de 25 % dans les domaines « innovation et technologie » et 50% concernant l'ensemble des autres métiers. La **CFDT** a été particulièrement attentive à obtenir de l'entreprise ces objectifs de recrutement chiffrés par domaine d'activité plutôt qu'un taux global.

La **CFDT** s'est toujours élevée pour demander des engagements sur le taux de féminisation par bande de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT), ainsi que la mise en place de référents locaux identifiés avec du temps dédié à cette mission.

Plusieurs axes issus de la réflexion de la **CFDT** ont été validés lors de la signature de ce sixième accord. Un de ses fondements majeurs demeure la mise en place des actions terrain de sensibilisation, notamment liées aux violences sexistes. Cet accord précise que la filière RH et le management ont la responsabilité et l'obligation de ne laisser aucun signalement sans suite. Un accompagnement devra être proposé à la victime dans un délai de 2 mois.

Autre nouveauté de cet accord, la mise en place du programme « Hello Women » qui permet de sensibiliser les étudiantes aux métiers techniques et numériques par le biais d'opérations de visibilité au sein des collèges et lycées. Ce programme offre, en outre, la possibilité de reconversion professionnelle à des femmes déjà en activité. Que de progrès obtenus depuis le premier accord de 2004 !

En complément et à l'heure où l'index égalité pro F/H est pris en exemple par le gouvernement dans le cadre de son projet de réforme de la retraite, la **CFDT** attire votre attention sur ses limites et fait des propositions.

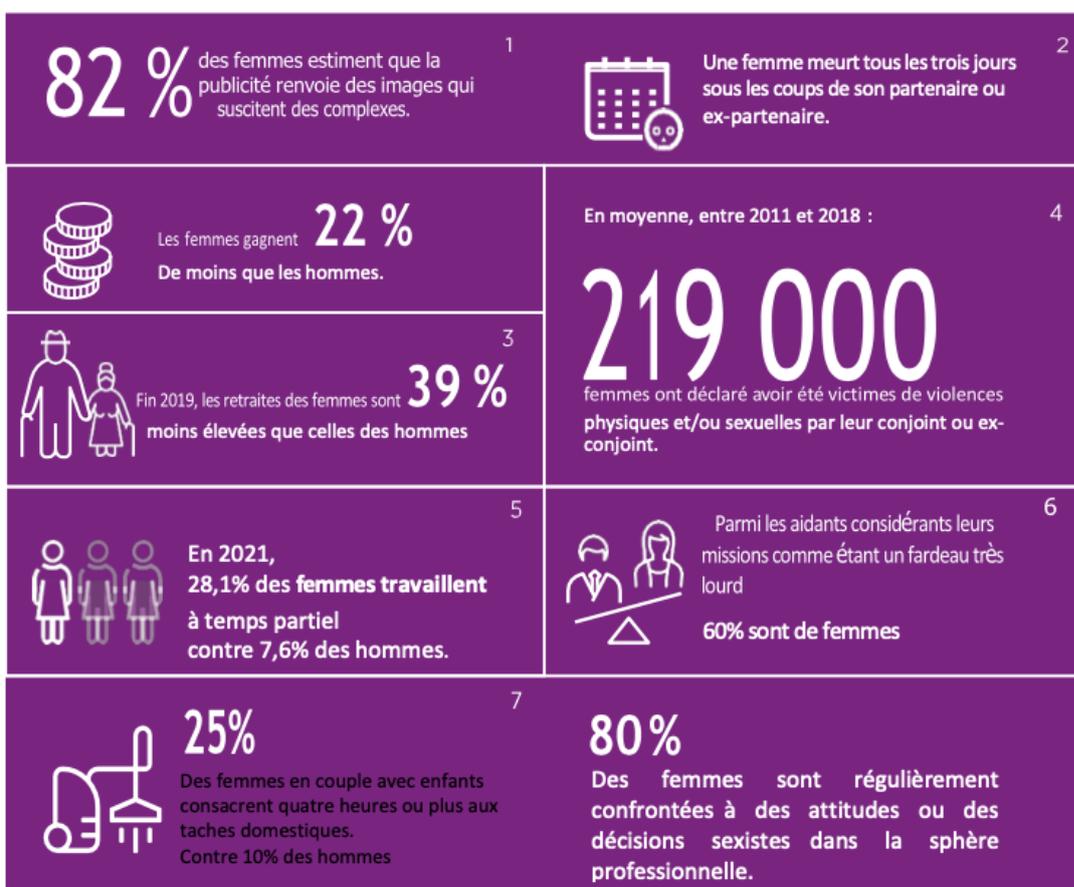
En conclusion, la réflexion de la CFDT sait se montrer particulièrement riche et inventive afin que l'égalité professionnelle ne reste pas qu'une utopie mais s'ancre chaque jour davantage au sein de l'entreprise. Notre organisation syndicale sera très vigilante au respect de la mise en œuvre de cet accord et en demandera un bilan précis en 2025. Elle continuera également à porter des revendications novatrices sur ce sujet.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA LUTTE CONTRE LE SEXISME

QUELQUES CHIFFRES

LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ ET LA LUTTE CONTRE LE SEXISME PASSE AUSSI PAR DES PRISES DE CONSCIENCE. LES TRAITEMENTS DIFFÉRENCIÉS NE SONT PAS UNE CHIMÈRE, NOUS LES ILLUSTRONS PAR QUELQUES CHIFFRES RÉVÉLATEURS.

2 traits
pour
l'égalité



Graphisme



Ces chiffres montrent les écarts entre les femmes et les hommes. En tant qu'organisation syndicale, nous luttons tous les jours, pour réduire les écarts, mettre fin aux préjugés et aux violences sexistes.

La CFDT fait de l'égalité professionnelle et de la lutte contre le sexisme une réalité dans les entreprises et les administrations.

Sources

1. Eurostat, Traitement MESRI - SIES, 2017
2. étude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2020 – www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

3. Santé magazine INSEE Mars 2022.
4. www.intérieur.gouv.fr, services de sécurité en 2020
5. DARES- emploi-gouv.fr/le-temps-partiel.

6. Ipsos, la situation des aidants en 2020
7. INSEE, égalité homme/femme Mars 2022
8. baromètre 2021- AFMD étude sur le sexisme

