

🗨️ QUEL EMPLOI POUR LES FEMMES?

Au bout de plus de 20 ans et six accords Égalité pro, la structure de l'emploi chez Orange reste masculine à 62,8 %. Sa démographie a pourtant été bouleversée, à la fois par la saignée des effectifs et la bascule vers une population à 66,2 % de cadres.

L'égalité Femmes/hommes étant la dernière préoccupation de la direction, ce principe n'a jamais été intégré aux grands projets de l'entreprise, qui n'ont fait que reproduire les biais existants.

🗨️ QUEL AVENIR POUR LES FEMMES?

•Avec un accord GEPP qui entérine des suppressions d'emplois alors que la pyramide des âges nous montre un impact important pour les femmes ? La surreprésentation des femmes dans le dispositif TPS précédent ainsi que dans les ruptures conventionnelles est un signal d'alerte ignoré par l'entreprise.

•Quand le nombre minimal de recrutements ne pourra pas inverser la tendance.

•Quand elles sont plutôt recrutées en CDD précaires qu'en CDI.

•Quand les métiers où elles sont surreprésentées sont catalogués « décroissants », sous-traités ou livrés à l'Intelligence Artificielle Générative.

•Quand les biais sexistes opèrent lors des recrutements et se traduisent par un taux de recrutement CDI féminin en baisse,

•Quand la culture machiste sévit dans les entreprises du secteur Innovation et Technologie et les font fuir ces métiers. Le prochain procès de dirigeants d'Ubisoft pour harcèlement sexuel en est une illustration.

🗨️ SALAIRES ET CARRIÈRE : BROUILLAGE SUR LA LIGNE

Les inégalités salariales et de carrière perdurent, même si Orange tente de les masquer. Comparer les salaires en équivalents temps plein, c'est effacer l'impact pécuniaire des temps partiels, majoritairement féminins. Comparer uniquement au sein des bandes, et pas sur les niveaux de classification des métiers entre eux, c'est vouloir d'ignorer les écarts structurels de déqualification des métiers féminisés. Rémunérer selon des critères individualisés, c'est donner libre cours aux biais sexistes.

Les mesurette individuelles de « correction des écarts » ne sont pas faites pour abolir ce système de domination conçu à partir de préjugés sexistes.

Le rapport 2023, du cabinet Syndex, sur les rétributions, souligne la surreprésentation des hommes dans les métiers les mieux rémunérés, des écarts historiques qui persistent en défaveur des femmes ; un écart qui apparaît dès 40 ans, se systématiser dès 45 ans, sur les bandes C et D, et se généralise sur toutes les bandes, passé 50 ans. Il ne fait pas bon vieillir quand on est une femme chez Orange.



○ Améliorer aussi les conditions de travail des femmes

L'évaluation genrée des risques professionnels, obligatoire depuis 2014, doit permettre de prendre en compte, au travail, nos besoins, pénibilités et risques. Orange s'y soustrait sous des prétextes fallacieux : ce fut l'absence de charges lourdes, c'est maintenant l'absence de méthodologie (il suffirait de consulter les fiches de l'ANACT), et même... le risque de discrimination ! Serait discriminatoire de prendre en compte la santé hormonale, menstruelle et procréative des femmes, leur double journée, leur exposition spécifique aux violences sexistes et sexuelles, à la précarité !

Or, l'enquête CNPS 2021 révélait que, proportionnellement :

- les femmes changent légèrement plus souvent de postes que les hommes.
- elles sont aussi plus nombreuses à se sentir ignorées.
- elles sont un peu plus nombreuses que les hommes à déclarer à avoir subi des violences verbales de la part de collègues.
- elles déclarent plus fréquemment que les hommes être exposées à des comportements relevant du harcèlement moral.
- elles ont une plus grande difficulté à se déconnecter lorsqu'elles sont en télétravail.

Y en assez ! Faut que ça change !

Toujours à leur côté, **SUD** revendique chez Orange, entre autres :

- Des mesures salariales collectives de rattrapage pour les femmes.
- La réduction et le partage du temps de travail sans perte de salaire.
- Un congé menstruel et hormonal.
- Des sanitaires équipés de protections hygiéniques au même titre que le papier toilette.
- Un programme efficace contre les violences sexistes et sexuelles.

ALORS... REJOIGNEZ LA GRÈVE INTERSYNDICALE INTERPROFESSIONNELLE ET LES MANIFESTATIONS DU 8 MARS !

GRÈVE DU TRAVAIL SALARIÉ ET DOMESTIQUE GRÈVE DE LA CONSOMMATION

Parce que la cause des femmes est internationale et politique, et que partout, les extrêmes droites attaquent les droits des femmes et des minorités, parce que nous devons organiser une solidarité internationale contre toutes les guerres.

Parce que le droit de disposer librement de notre corps est un droit inaliénable.

Parce qu'on veut :

- L'égalité pour les salaires et les retraites.
- Des services publics au service de nos besoins .
- Un réel partage du travail domestique !
- La restauration de la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (Civise) .
- La mise en oeuvre de l'Éducation à la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle à l'école.
- La réouverture de tous les centres d'IVG fermés.

PARCE QUE , QUAND LES FEMMES S'ARRÊTENT, TOUT S'ARRÊTE !

Où manifester ?



trouve moi

<https://www.grevefeministe.fr/>

