



<http://www.01net.com>

**LE GRAND AIR ÇA CREUSE !**

Raclette façon française : A partir du 28/01, de retour à partir du 18/02

Forestier façon italienne : A partir du 04/02, de retour à partir du 25/02

Fondue façon suisse : A partir du 11/02, de retour à partir du 04/03

Durée limitée



Pour votre santé mangez au moins 5 fruits et légumes par jour.  
[www.mangerbouger.fr](http://www.mangerbouger.fr)

[ FAI/TÉLÉCOMS ]

## Christine Magne (Orange France) : « Chez nous, il n'y a pas de différences salariales entre hommes et femmes »

A l'occasion du renouvellement de son label Egalité, la DRH revient sur la politique salariale homme-femme du groupe.

Laure Deschamps , 01net., le 27/06/2007 à 14h45



Orange France doit bientôt obtenir la prolongation du label Egalité, qui récompense les politiques égalitaires entre hommes et femmes, en termes de salaire, de formation ou encore d'accès aux postes à responsabilité. Mener ce type de démarche reste une exception en France : il existe encore, dans le privé, à poste égal, un écart moyen de salaire de 23,3 % entre ces messieurs et ces dames.

Dans les télécoms et l'informatique, seule la filiale mobile de France Télécom affiche le label Egalité. L'effectif de la société, de plus de 6 000 personnes, compte 46 % de femmes et 54 % d'hommes. Christine Magne, la DRH d'Orange France, détaille la

démarche de l'entreprise.

### 01net. : Comment se traduit l'égalité entre hommes et femmes chez Orange France ?

**Christine Magne :** En termes de salaire par exemple, il n'y a pas de différences à même niveau d'expérience, d'âge et de compétences. Pour les cadres dirigeants, il reste encore un petit différentiel de 3 à 4 %. Mais cela s'explique par le fait que les femmes sont arrivées plus tardivement sur les postes à responsabilité et ont encore en moyenne un temps d'expérience moins long. Vous savez, le label Egalité n'est pas pour nous une reconnaissance prétexte. Avant son obtention, nous menions déjà une politique égalitaire aussi bien sur les salaires que la formation ou l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est ancré dans le quotidien et la culture de notre entreprise.

### Appliquez-vous des quotas, en particulier pour les postes à responsabilités ?

Les femmes représentent 42 % des cadres de l'entreprise et 30 % des cadres dirigeants. Le comité exécutif se compose par ailleurs de trois femmes pour neuf hommes. Je ne dis pas que ces chiffres sont suffisants mais nous ne pratiquons pas chez nous de politique de quotas à l'anglo-saxonne. D'ailleurs, les femmes se sont inquiétées à ce propos. Elles avaient peur que nous en appliquions. Notre démarche sera toujours de favoriser la reconnaissance des compétences et des expériences. Les chances d'obtenir un poste à responsabilités ou d'avoir accès à une formation sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes. En 2006, le nombre de femmes à avoir obtenu des promotions est par exemple plus important que le nombre d'hommes. Ce n'est pas une volonté en soi, c'est ainsi et cela fonctionne dans les deux sens.

### Quel est le ratio hommes / femmes dans vos équipes informatiques ?

La population technique est traditionnellement masculine, on ne peut pas faire de miracles, même si nous recrutons bien sûr indifféremment des hommes ou des femmes à ces postes. Nous avons tout de même gagné 1 % de croissance en 2006. Sur toutes les fonctions informatiques, nous comptons 24 % de femmes et 2 % sur les postes dédiés aux techniques réseaux avec 19 % de femmes. C'est une progression encourageante. Je pense que le label, lorsque nous présentons nos activités dans les grandes écoles, peut signifier, pour les candidates, un gage de sécurité.

### Comment gérez vous les congés maternité, qui correspondent très souvent à un fléchissement dans la carrière et la rémunération des femmes ?

Nous avons fait un effort particulier sur les congés maternité, paternité et parental. Nous faisons justement très attention à ce que la maternité ne signifie pas un décrochage de carrière. Par exemple, certains managers

n'appliquaient pas les évolutions de rémunération normales pour les femmes qui étaient en congé maternité, alors qu'elles le méritaient par leurs travail et résultats. Nous vérifions au niveau de la DRH si les écarts constatés sont ou non justifiés. En 2006, nous avons ainsi du revoir 22 % des rémunérations de la population en congé maternité. Pour les hommes, nous maintenons le salaire pendant le congé paternité. Et c'est affiché clairement dans l'entreprise. Car les hommes pratiquent, comme les femmes, l'autocensure : certains n'osaient pas le prendre. Désormais, les hommes cadres sont de plus en plus nombreux à poser leur congé paternité.

---

### Les points clés du label Egalité

Vingt entreprises seulement sont aujourd'hui labellisées avec une représentation forte du secteur de la banque assurance. La démarche de labellisation est assurée par l'organisme de certification [Afaq Afnor](#). Le label est obtenu après l'étude d'un dossier de candidature, l'audit éventuel de l'entreprise et le passage devant une commission composée à part égale de représentants de l'Etat, de salariés et d'organisations patronales. Le label est obtenu pour trois ans, avec une prolongation au bout de 18 mois.

---

Attention ! Nous vous rappelons que l'impression de l'article affiché à l'écran n'est destinée qu'à un usage strictement personnel.  
© 1999-2008, 01net.

fermer