



l'essentiel du CCUES

Ordre du jour
15 et 16
novembre
2016

Déclaration préalable	1
La politique RSE Orange.....	1
Transformation du FCPE Orange actions en compartiment du FCPE Cap'Orange	2
Projets de rapports 2015 sur le Handicap	2
Situation comparée égalité professionnelle femmes/ hommes.....	3
Politique Diversité.....	4

Déclaration préalable

Alors que va être examiné, lors de ce CCUES, le rapport sur la situation comparée égalité professionnelle femmes / hommes, la CFE-CGC Orange rappelle qu'elle a déposé un [préavis de grève](#) le lundi 7 Novembre à 16h34 et 7 secondes.

Par cette action, et en lien avec nos revendications portant sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein du Groupe nous entendons dénoncer le fait que depuis cette date précise du 7/11 à 16h34 et 7 secondes, les Françaises travaillent "bénévolement" jusqu'à la fin de l'année, en comparaison des revenus de leurs collègues masculins.

Tandis que depuis 1972, le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi, nous ne faisons que constater année après année le maintien des écarts, fruits d'une absence d'action volontariste et déterminée qui permette de faire reculer les inégalités. La CFE-CGC Orange dénonce ces différences de traitements qui perdurent au sein de notre Groupe, pourtant bardé de labels RH en tous genres.

Si Essentiels2020 vise à faire vivre au quotidien une expérience incomparable à nos clients, il nous paraît tout aussi essentiel que la rémunération des femmes salariées de notre Groupe n'ait plus à être comparée à celle des hommes, puisque parfaitement alignée.

La politique RSE Orange

✓ information sur le bilan des chiffres présentés
Deux formats sont proposés pour l'information sur la RSE :

Le rapport RSE qui reste au format électronique sur le site orange.com.

Il comporte une partie auditée (Bilan, Feuilles de route, tableaux de données Environnementales, Sociales et Sociétales) qui est arrêtée une fois par an avant l'Assemblée Générale (Juin 2016) et une partie interactive sur l'ensemble de nos activités qui évolue au fil des événements

Le contenu du Bilan porte sur :

- **La démarche**, éthique et lutte anti-corruption, les dialogues Parties Prenantes et la sensibilisation des collaborateurs à la RSE...
- **Orange, opérateur de confiance** : être exemplaire avec ses collaborateurs et ses fournisseurs, promouvoir les droits humains et notamment la liberté d'expression...
- **Orange, au service du développement socio-économique** : lutter contre toutes les fractures numériques, développer des services essentiels innovants et soutenir l'entrepreneuriat

- **Orange, acteur de la transition écologique** : maîtriser nos impacts sur l'environnement et promouvoir le numérique comme levier de transformation

Le rapport Intégré : 1er document Corporate de présentation d'Essentiels2020, il comprend une présentation synthétique de l'activité au cours de 2015 par grandes entités /activités ainsi qu'une présentation des perspectives 2016

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC partage l'ambition RSE d'Essentiels2020 qui vise à « mobiliser le Groupe autour de la performance durable pour proposer une révolution numérique plus humaine et positive ». Néanmoins, qu'année après année les problématiques demeurent presque à l'identique, pose question.

Aussi, nous réaffirmons notre souhait qu'à chaque objectif des feuilles de route RSE soient associés les moyens financiers et humains pour les atteindre. Voilà qui assoierait l'authenticité de la démarche.

► [notre déclaration intégrale](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES novembre 2016 : [examen du bilan RSE 2015](#)

Transformation du FCPE Orange actions en compartiment du FCPE Cap'Orange

✓ information / consultation

Il est envisagé de transformer le FCPE Orange Actions en un compartiment dédié au sein du FCPE Cap'Orange.

Effets pour le personnel :

Cette opération serait sans effet sur les valeurs liquidatives des parts Orange Actions et sur leur disponibilité. Les modalités de gestion antérieures perdureraient :

- Versements participation, intéressement, versements volontaires et arbitrages possibles.
- Abondement éventuel.
- Maintien des cas de déblocage anticipés. La transformation est sans frais pour l'épargnant. Les frais de gestion des fonds restent pris en charge par le Groupe.

Information :

- Les porteurs de parts seraient informés individuellement début décembre.
- L'avenant serait mis à disposition des porteurs de part sur les intranets.
- L'avenant serait déposé à la DIRRECTE d'Ile de France par la DRH du Groupe.
- La transformation devrait avoir lieu la seconde quinzaine de décembre 2016.

Analyse de la CFE-CGC

La mise en place d'un PEG se fait par la négociation. Or, France Télécom qui n'a pas échangé avec les très rares Délégués Syndicaux de l'époque a déjà violé la Loi, prenant en 1998 une décision unilatérale, illégale de fait.

L'information consultation doit donc se faire sur un accord et non sur une décision unilatérale caduque.

La CFE-CGC considère que, même si l'AMF impose une validation par les Conseils de Surveillance des fonds, ces derniers ne peuvent s'autosaisir du sujet. La gouvernance globale devrait être un accord collectif avec les Organisations Syndicales... mais Orange refuse la négociation qui permettrait un accord conforme à la Loi.

Première organisation syndicale des actionnaires salariés avec 45% des suffrages, **la CFE-CGC refuse de prendre part à ce simulacre de dialogue social et n'a pas participé au vote.**

Vote des élus

- Pour : CFDT, CFTC
- Contre : CGT
- Abstention : FO, SUD

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES novembre 2016 : [plan d'épargne Groupe](#)

Projets de rapports 2015 sur le Handicap

✓ information / consultation

Le Groupe a poursuivi une politique volontariste qui a permis d'atteindre le taux d'emploi légal de 6%.

Taux d'emploi global

- **6,49%** : + 0,68%
- Effectif TH DOETH + C3R* : **5 439**
- 45,44 % des effectifs TH déclarés travaillent dans le domaine client, 26,48% dans le domaine technique support et 16% dans le domaine gestion support.
- 79% des salariés handicapés sont âgés de 46 ans et + (50% au-delà de 55 ans).
- taux de féminisation des TH stable (42% vs 37% tous salariés).
- 42% salariés handicapés en bande C en diminution versus 2014 (47,6%) au profit de la bande D (34 % versus 31% en 2014).

Accueil de nouvelles personnes handicapées :

190, 48 CDI, 98 contrats d'alternance, 8 stages, 36 CDD.

Exercice 2016 de la taxe d'apprentissage : 254 940€ versés au titre du handicap.

Fonds d'Insertion Handicap :

2 079 dossiers contre 2179 en 2014, 90% des sollicitations concernent du maintien dans l'emploi et des mesures individuelles, à l'identique qu'en 2014.

7 salariés ont sollicité un coaching personnalisé en 2015.

Taux de promotion des travailleurs handicapés :

9,43% vs. 8,16% pour tous les personnels.

Montant des dépenses en 2015 Secteur du Travail Protégé et Adapté :

16,4 M€ supérieur aux 15,3M€ de 2014 principalement grâce à des prestations logistiques (surtout entretien d'espaces verts et locaux), les prestations réseaux et communication diminuant quant à elles.

*commission de reclassement, de réorientation et de réadaptation

Analyse de la CFE-CGC

A l'heure où l'entreprise affiche son ambition d'une entreprise digitale et humaine, la CFE-CGC déplore le manque de visibilité donnée aux salariés en situation de handicap. Leur inquiétude est réelle et doit être entendue par la Direction, les négociations pour un nouvel accord étant toujours en attente d'un calendrier ! En outre la CFE-CGC est dans l'incapacité d'apporter des réponses sur ce sujet, et il en est de même pour le TSPH.

Le handicap reste tabou dans notre société comme dans notre entreprise et l'absence de visibilité isole certains salariés.

La semaine de l'Handagement va générer des sollicitations auxquelles nous ne pouvons apporter de solution.

Pas plus de commentaire quant à ce Bilan 2015. Nous tenons toutefois à souligner le sérieux du rapport de la Commission auquel la CFE-CGC s'associe pleinement.

Vote des élus

- Pour : CFDT,
- Contre : CGT
- Abstention : CFE-CGC, CFTC, FO, SUD

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES septembre 2016 : [rapport handicap](#)

Situation comparée égalité professionnelle femmes/ hommes

✓ information / consultation sur les projets de rapports

les chiffres clés de l'égalité professionnelle

	2013	2014	évolution /2013	2015	évolution /2014
taux de féminisation de l'effectif global (CDI)	36.5%	36.3%	-0.5%	36.2%	-0.3%
taux de féminisation des managers	NA	32.4%	NA	33.3%	+2.8%
taux de féminisation des recrutements externes CDI	32.8%	24%	-26.8%	25.36%	+5.7%
taux de féminisation des promotions	39.8%	43.7%	+9.8%	39.9%	-8.7%
taux de féminisation du domaine métier technique informatique	24.9%	24.6%	-1.2%	24.4%	-0.8%
taux de féminisation du domaine métier technique réseaux	13.9%	14.2%	+2.2%	14.6%	+2.8%

Mixité de l'emploi

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail - CDI et CDD

En 2015, le taux de féminisation de l'effectif CDI actif baisse de 0,3% par rapport à 2014 et s'établit à 36,18%. Les bandes D et Dbis et F connaissent une évolution positive de leur taux de féminisation, les bandes E et G sont stables. Le taux de féminisation de la bande C, qui compte le plus gros effectif, baisse de 1,3 %.

Mixité des recrutements

- Le taux de féminisation des recrutements en CDI progresse légèrement de 5,4 % par rapport à 2014 et s'établit à 25,36% en 2015 :
 - évolution positive taux de féminisation des métiers techniques, Réseaux et Systèmes d'informations, (15,1% versus 13,4% en 2014) et progression du taux de féminisation sur le domaine Fonctions support,
 - mais baisse du taux de féminisation en CDI sur le domaine métier Clients (36,9 % en 2015 versus 39,4% en 2014).
- Des filières alternatives peu féminisées :
 - DUT GEII : 7,1 % (6,6% en 2014),
 - BTS Informatique, traitement de l'information, transmission de données : 6,6 % et Technologie de commande des transformations industrielles : 3,6 %.

Mixité des métiers

Pour les CDI, la parité est effective dans les domaines métiers Clients et Fonctions Supports. La progression du taux de féminisation est la plus forte sur les domaines métiers Réseaux (+5,7%) et Fonctions Supports (+1,5%). Les baisses du taux de féminisation concernent principalement les domaines métier Systèmes d'informations (-2,1%) et Clients (-1,3%).

Égalité dans l'évolution professionnelle

- Le taux de féminisation des promotions est supérieur au taux de féminisation de l'effectif en CDI sur les 3 ans.
- Le taux de féminisation des promotions en Dbis s'accroît de 4,4% entre 2014 et 2015.
- Pour la bande G, l'écart avec le taux de féminisation de la bande source est de -3,2 points, il était de +7 points en 2014.

Égalité salariale

- Le ratio salaire moyen femmes / salaire moyen hommes est de 92 %, mais il se réduit à âge équivalent (98 %) et à niveau CCNT équivalent; les femmes sont moins nombreuses que les hommes au fur et à mesure de l'échelle hiérarchique des emplois et donc dans les tranches de rémunérations supérieures à la rémunération moyenne :
 - 28% des femmes contre 36% des hommes ont une rémunération brute mensuelle supérieure à la tranche de rémunération 3 500 € à 4 000 €.
- L'écart salarial inexplicé est de 0,63 % sur le SGB.

Des mesures de correction ont été mises en œuvre dans le cadre des dispositions de l'accord salarial 2015 Orange SA portant sur l'égalité professionnelle, (voir [notre tract](#) sur cet accord).

Analyse de la CFE-CGC

Il s'est écoulé presque un an avant que nous ne puissions prendre connaissance des progrès (ou pas) de la situation des femmes dans notre entreprise à fin 2105... Le premier impact de cette présentation tardive, et non des moindres, étant qu'à ce moment du calendrier notre représentante intervient donc en tant que « bénévole » pour porter la voix de la CFE-CGC.

En effet, (cf. notre déclaration préalable) à partir du lundi 7 Novembre à 16h34 et 7 secondes, les femmes vont travailler « bénévolement », et ce jusqu'à la fin de l'année. C'est en tout cas ce que montre la comparaison des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes.

Une fois de plus, l'analyse des multiples tableaux fournis par la direction n'est pas de nature à montrer qu'une chance de parvenir à l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans notre entreprise puisse aboutir à court terme, ni même à moyen ou long terme, au vu des rythmes constatés et des progressions ces 10 dernières années...

► Voir notre [déclaration intégrale](#)

Vote des élus

Pour : 0
Contre : CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, SUD
Abstention : FO

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES novembre 2016 : [égalité pro](#)

Politique Diversité

✓ information

Quelques indicateurs globaux 2015

- Nombre de salariés volontaires dans des actions d'accompagnement de jeunes de milieux modestes : **800**
- Jeunes issus de ZUS (zones urbaines sensibles) recrutés : **17,5 % en alternance, 14,6 % en CDI**
- Réclamations (Allodiscrim) : **7**
- Signalements du Défenseur des Droits : **5**
- Baromètre social, item « je suis convaincu que le Groupe est engagé en matière d'égalité des chances » :
 - décembre 2014, 29.7,
 - juin 2015, 33.3,
 - décembre 2015, 34.8

Les enseignements majeurs du 1er Dialogue Parties Prenantes mondial d'Orange sur la diversité :

- L'égalité professionnelle femmes-hommes, un levier de transformation avec un potentiel fédérateur
- Renforcer la diversité des profils : facteur de performance d'un employeur digital et humain

- Favoriser la mixité générationnelle des équipes pour accompagner la transition digitale dans tous les territoires
- Détecter les signaux faibles pour prendre en compte les impacts de thèmes sociétaux sensibles en entreprise

Analyse de la CFE-CGC

Peu à dire sur ce dossier, très léger... quelques questions et remarques :

- comment Orange favorise-t-elle la mixité générationnelle ?
- les personnels de région de notre entreprise se sentent défavorisés vis-à-vis de leurs collègues d'Ile de France : les changements de postes sont plus difficiles car il y a moins de choix et les opportunités de carrières moindres... pourquoi, dès lors, ne pas retenir l'indicateur d'égalité territoriale ?

Documents présentés (voir Alfresco)

- CCUES octobre 2016 : [égalité des chances](#)

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
au CCUES

Élus

- Georges Beauvais (SCE)
- Maxence d'Eprenesnil (IMTW)
- Noël Fayeaux (DO Centre Est)
- Franck Legras (DO Ile de France)
- Frédérique Limido - Milesi (FS&F)
- Franca Lostys (Orange France Siège)
- Eric Picot (DO Normandie Centre)
- Christian Simon (DTSI)

Représentant syndical

- Philippe Vidal

Commissions CCUES

- ASC : Nadine Barthélémy & Franca Lostys
- DOM : Jérôme Goulard
- Economique : Noël Fayeaux
- Egalité pro : Véronique Garnier
- Emploi formation : Maxence d'Eprenesnil
- Entreprise : Catherine Juncarol
- Handicap : Eric Picot
- Logement : Sébastien Méry
- Marchés : Eric Picot (Président)
- Orange France : Régis Bourdeaux & Kathleen Beaudé
- R&D : David Couchon
- RSI : Jean Pierre Testi
- Vente, Marketing & Services : Franck Legras

Les documents présentés par la Direction et mis à votre disposition dans le cadre de ce compte-rendu sont **strictement confidentiels et placés sous votre responsabilité**. Les adhérents et représentants de la CFE-CGC Orange peuvent y accéder après identification dans Alfresco.

SOS Alfresco

- J'ai perdu mon mot de passe : webmaster@cfecgc-orange.org
- J'ai besoin d'une formation : yvesalexandre.julien@orange.com
- Je souhaite ouvrir un site de partage : helene.marcy@orange.com



Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.



Retrouvez nous sur www.cfecgc-orange.org/ccues/

CFE-CGC Orange - 12, rue Saint Amand – 75015 Paris Cedex 15