

Egalité professionnelle

Notre déclaration préalable : la CFE-CGC s'interroge sur l'attitude de la direction concernant le CE Orange France Siège et les rapports obligatoires, continuant à vouloir inscrire à l'ordre du jour du CE OFS les rapports établis aux bornes du périmètre du CE Ventes Marketing France, ce que le secrétaire et le bureau refusent.

Nous pensons que les 7 000 salariés de l'établissement VMF qui ont été ventilés au 21 novembre dans 10 établissements différents méritent d'être éclairés sur ce type de rapport obligatoire et donc demandons que les rapports aux bornes de l'ancien établissement VMF soient présentés au CCUES et non à celui du CE OFS qui n'a plus que 3 700 salariés.

Par ailleurs, devant l'attitude la Direction refusant de présenter ce bilan aux bornes du périmètre OFS et donc privant de consultation l'ensemble des CE du Groupe sur leur périmètre en amont de celle du CCUES, les élus CFE-CGC ne pourront donc prendre part à ce vote.

■ Information- consultation sur les projets de rapports 2014 de situation comparée égalité professionnelle femmes/ hommes

Pour la première fois depuis 2004, la CFE CGC a signé l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Orange SA.

Bilan 2014 : quels résultats 10 ans après la signature du premier accord égalité professionnelle femmes/hommes à Orange SA ?

Le taux de féminisation stagne, il baisse même en 2014 :

	taux de féminisation 2012	taux de féminisation 2013	taux de féminisation 2014
total	36.86%	36.45%	36.29%

Les femmes représentent la moitié des effectifs du service clients, mais 14% des services techniques réseaux

Domaines	taux de féminisation 2012	taux de féminisation 2013	taux de féminisation 2014
clients	50.15%	50.34%	50.03%
techniques réseaux	13.62%	13.86%	14.16%
total	36.86%	36.45%	36.29%

Les femmes sont sous représentées parmi les cadres

bandes	taux de féminisation 2012	taux de féminisation 2013	taux de féminisation 2014
B	21.28%	26.70%	30.16%
C	42.18%	42.09%	39.93%
D	37.03%	38.67%	40.07%
DB	30.60%	31.65%	32.14%
E	31.19%	32.09%	32.29%
F	30.97%	31.64%	31.80%
G	21.60%	22.46%	22.71%
Total	35.86%	36.45%	36.29%

Différences de salaires hommes/femmes sur la rémunération moyenne mensuelle, hors élément de rémunérations spécifiques aux métiers techniques

	Écart en faveur des hommes		Écart en faveur des femmes		
	> 150 €	entre 150 € et 100 €	> 150 €	entre 150 € et 100 €	
Orange SA	E, F et G	Dbis	B et D	-	C
Orange Réunion	E	Dbis	C et D	-	

Les salaires des femmes sont globalement inférieurs à ceux des hommes.

niveaux d'emplois	femmes			hommes			ensemble		
	rémunération moyenne brute mensuelle	âge moyen	effectif	rémunération moyenne brute mensuelle	âge moyen	effectif	rémunération moyenne brute mensuelle	âge moyen	effectif
niveau B	2167	56	76	2212	56	176	2199	56	252
niveau C	2564	49	8473	2536	49	12747	2547	49	21220
niveau B&C (employés et techniciens)	2561	49	8549	2531	49	12923	2543	49	21472
niveau D (maîtrise)	2812	51	11161	2834	51	16690	2825	51	27851
niveau DBIS (cadres)	3536	50	5065	3676	52	10695	3631	51	15760
niveau E	4542	44	5780	4711	46	12114	4657	46	17894
niveau F	6756	48	2386	6934	49	5143	6878	49	7529
niveau G	13525	52	225	13366	53	760	13403	53	985
niveau E, F, G (cadres supérieurs)	5414	46	8391	5706	47	18017	5613	47	26408
ensemble	3518	49	33166	3812	50	58325	3706	49	91491

Un bilan décevant au vu des actions entreprises :

Mixité des recrutements chiffres

Bande	Femmes	Hommes	Ensemble	Tx de féminisation n 2012	Tx de féminisation n 2013	Tx de féminisation n 2014	Tx de masculinisation 2014
C	133	488	621	35.06	35.75	21.40	78.60
D	27	129	156	21.08	23	17.30	82.70
DB	12	7	19	31.03	66.67	63.20	36.80
E	54	97	151	36.39	26.95	35.8	64.20
F	7	14	21	52.08	35.29	33.3	66.7
G	0	1	1	0	33.33	0	100
total	233	736	969	34.17	32.78	24	76

Éléments de compréhension

- 877 recrutements en CDI en 2014 pour Orange SA*, majoritairement sur les postes :
 - domaine Technique réseaux (559 : 64 %) et notamment technique d'intervention (260 : 30 %)
 - domaine Clients (243 : 28 %), et notamment vente en boutique (120 : 14 %)
- des recrutements effectués dans des filières de formation peu féminisées
- des filières alternatives peu féminisées
 - Génie électrique et informatique industrielle GEII (DUT): 6,6 %
 - Services informatiques aux organisations(BTS) : 6,8 %
 - Assistance technique d'ingénieur (BTS) : 10,6 %

Exemples d'actions

Classes de filles : 36 femmes actuellement en contrat de professionnalisation sur les métiers de la technique d'intervention

- objectifs du dispositif
 - objectif double : obtention d'un titre professionnel niveau IV TRTE mais aussi que les élèves soient compétentes sur leur poste en UI à l'obtention du titre
 - assurer la « multi-compétences » en leur proposant des activités « terrain » sur des missions E et GP
- organisation
 - des périodes de formation en « école » qui ne durent pas plus de trois semaines et adaptation des horaires qui prennent en compte l'éloignement de sites formation
 - la fin du cursus est consacré aux modules TRTE pour favoriser leur réussite à l'examen
 - prise en charge des frais afférents au transport et à l'hébergement lorsque les sites de formation sont distants et éloignés

Charte de rédaction des offres d'emploi :

- simple d'utilisation, synthétique, illustrée et qui harmonise les pratiques de rédaction d'offres d'emploi
- à destination des recruteurs et les managers pour
 - renforcer l'attractivité des offres d'emploi
 - pour faire reculer les stéréotypes sur nos métiers
 - pour renforcer les actions en faveur de la féminisation des recrutements externes
 - renforcer les actions en faveur des femmes aux métiers techniques
 - appliquer des principes identiques aux mobilités internes et aux recrutements externes

Exemples d'actions vers le système scolaire

- elles bougent
 - événement organisé en octobre 2014 à la Villa Bonne-Nouvelle, réunissant 70 lycéennes et collégiennes pour leur faire découvrir les métiers d'Orange
 - participation le 12 décembre 2014 à l'évènement « Elles innovent pour le numérique » à Rouen, Angers, Bordeaux et Paris
- science factor
 - concours : projets en équipe, pilotés par des filles
 - rencontres avec des professionnelles des domaines scientifiques et techniques
- capital filles
 - programme de « marrainage » de collégiennes et lycéennes par des salariées d'Orange : 264 marraines d'Orange, 58 lycées partenaires, 16 académies

Mixité des métiers

- des recrutements en nombre insuffisant pour faire évoluer la mixité des métiers
- une étude réalisée fin 2014 sur « mixité et organisation du travail » (engagement de l'accord 2014-2017) montre qu'il n'y a pas ou peu de freins liés à l'organisation du travail (pénibilité, horaires...) dans les métiers de l'intervention
- ce sont surtout des stéréotypes sur les métiers qui empêchent les femmes d'y postuler
- dès lors, les « vis-ma-vie » et la mise en visibilité de femmes exerçant ces métiers semblent des pistes intéressantes

Exemples d'actions

- participation à la Fondation « égalité – mixité » du Ministère des droits des femmes (campagne de communication sur la mixité des métiers avec le soutien du Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, ...)
- acculturation des femmes aux métiers techniques : 5 sessions, 58 participants dont 47 femmes

Égalité dans l'évolution professionnelle

- amélioration du taux de féminisation des promotions sur plusieurs bandes, notamment les deux bandes sur lesquelles des écarts avaient été constatés : D vers Dbis et F vers G
- le seul niveau sur lequel le taux de féminisation des promotions est inférieur au taux de féminisation de la bande source est le passage de D à Dbis (mais en progression par rapport à 2013 : 37.5 vs 33.23)

Exemples d'actions

- **engagements de l'accord**
 - budget de promotion additionnel spécifique pour les femmes
 - objectifs chiffrés de progression des taux de féminisation
- **mentoring au féminin** pour cadres supérieurs, cadres et non cadres
- **réseaux de femmes** :

objectifs identifier les leviers de l'évolution professionnelle des femmes, offrir des opportunités de rencontres, d'échanges et de partages d'expérience, permettre à ses membres de s'exprimer et de contribuer à la réflexion collective sur des enjeux business du Groupe, favoriser l'accès à des informations et à des conseils qui facilitent l'évolution professionnelle de ses membres

Innov'Elles, réseau des femmes cadres Orange en France (2 400 membres au 1er fév 2015)

- contribue à la valorisation et à la promotion des femmes au sein du Groupe
- sensibilise les femmes et les hommes aux bénéfices de la mixité
- offre des opportunités de rencontres, d'échanges et de partage d'expérience, en interne et en externe
- favorise l'accès à des informations et à des conseils qui facilitent l'évolution professionnelle de ses membres

Égalité salariale (cf. tableau supra) : éléments de compréhension

- le ratio salaire moyen femmes / salaire moyen hommes est de 92 %, mais il se réduit à âge équivalent (98 %) et à niveau CCNT équivalent
- l'écart salarial inexpliqué est de 0,63 % sur le SGB, notamment grâce aux efforts de l'entreprise (budgets de dépositionnement)
- la majorité de l'écart salarial est expliqué par des différences de positionnement hiérarchique (niveau CCNT)

Exemples d'actions

- formation des correspondants égalité professionnelle et rétribution à l'utilisation des budgets de correction des dépositionnements et des budgets de promotion additionnels spécifiques pour les femmes
- étude en cours sur l'égalité professionnelle tout au long du parcours professionnel
 - objectif : sortir d'une vision statique et entrer dans une vision dynamique de l'égalité salariale
 - identification des « moments » ou des « facteurs » qui peuvent contribuer à des différences salariales entre femmes et hommes (maternité, temps partiel, mobilité...)
 - identification des freins et des leviers à la progression professionnelle

Équilibre vie privée – vie professionnelle

- signature de la Charte de l'équilibre des temps de vie et déploiement dans tous les pays Orange ([15 engagements pour l'équilibre des temps de vie](#))
- « [Happy Men share more](#) »
 - formation de nouveaux référents
 - création de nouveaux cercles

Communication et sensibilisation

journée du 8 mars 2014 : « pour la mixité, j'agis »

- réalisation de témoignage sur la mixité diffusé en local via des vidéos amateurs (téléphone mobile, appareil photo,...)

- utilisation des outils digitaux : twitter, communautés plaza...
- Implication des correspondants et référents Egalité professionnelle dans l'organisation de la journée
- activation de tous les réseaux féminins, égalité professionnelle

Nos commentaires

Bilans après bilans, la CFE-CGC constate qu'en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, il y a encore beaucoup de progrès à faire !

Force est de constater que les mêmes demandes et les mêmes questions sont formulées chaque année et que les réponses apportées par la direction sont toujours aussi évasives avec des actions mises en place toujours aussi peu probantes.

Quelques illustrations de notre déception à la lecture de ce rapport :

Le taux de féminisation reste faible (36.29%)

- Il n'évolue pas, il est même en légère baisse par rapport à 2013 (-0.4%).
- Les femmes de notre entreprise restent majoritairement des non-cadres (60% vs 51%)
- Le taux de féminisation des promotions en bandes E, F (33.7%) et G (38.5%) reste faible.
- Les salaires des femmes restent globalement inférieurs à ceux des hommes.

Les écarts des salaires constatés montrent, toutes catégories confondues, qu'**une femme perd l'équivalent d'un mois de salaire tous les ans.**

Si l'état se montre un employeur plus exemplaire : une femme fonctionnaire ne perd « que » un peu moins d'un mois de salaire par an, une femme salariée de droit privé en perd près de 2.

Qu'est ce qui explique que, déjà à l'embauche, l'entreprise recrute des femmes à des salaires inférieurs à ceux des hommes et ce pour une même bande CCNT, en points bas, haut et médian ? (niveau C, E, F) ?

Quel message est ainsi donné aux futures candidates pour les inciter vraiment à rejoindre notre entreprise ?

Si nous pouvons comprendre les difficultés à recruter des femmes dans les filières traditionnellement masculines où il y a peu de candidates, nous ne pouvons pas comprendre que ces écarts de salaire perdurent depuis tant d'années.

L'entreprise à la main au moins sur cet indicateur, elle peut décider du budget pour mettre un point final à cette discrimination : aucune femme à niveau égal, travail égal ne devrait être moins payée qu'un homme.

Combien les femmes de notre entreprise ont-elles perdu tout au long de leur carrière ? Combien ont gagné nos actionnaires ?

Les taux de féminisation des CODIR et autres cadres leaders, devraient être exemplaires pour démontrer une vraie volonté de parvenir à une égalité homme/femme.

Certaines DO sont meilleures élèves sur ce point :

La DO SUD-EST ou IDF avec un taux de féminisation de leurs CODIR à 38%.

Mais que dire des DO qui affichent des taux de féminisation de leur CODIR à 18% ou en régression de plus de 10 points pour finir en 2014 à 22/25% seulement?

1/3 seulement de femmes participent au COMEX, 1/4 de femmes seulement parmi les cadres leaders.

Pour autant La Direction est toujours très fière de pouvoir fournir des études et des labels sur l'égalité professionnelle montrant l'exemplarité de notre Groupe. Mais quand on cherche quelles sont les entreprises qui financent ces études on constate qu'Orange figure parmi les premiers sponsors ! Peut-on porter crédit à des études où Orange est à la fois juge et partie ?

De tels budgets ne pourraient-ils pas être plutôt investis au profit des femmes qui pâtissent d'un dépositionnement flagrant de salaire? et si Orange bénéficie d'un accord auquel la CFE-CGC a souscrit, il reste encore du travail pour faire évoluer les mentalités. Les « mesurette » qui pourraient laisser penser que la Direction s'en satisfait ne sont pas suffisantes !

L'accord doit en effet répondre aux trois objectifs suivants :

- Mesurer
- Comprendre
- Agir.

Mesurer est atteint, comprendre quant à lui est souvent synonyme d'interpréter, enfin agir laisse malheureusement à désirer : quand la Direction va-t-elle mettre en place un vrai plan d'actions qui permettrait de rétablir de manière urgente « l'équilibre » entre les Femmes et les Hommes ?

Quelles nouvelles pistes sont envisagées pour « Agir » ?

Par exemple : comment la Direction compte-t-elle profiter de la digitalisation de notre entreprise pour augmenter le taux de féminisation ?

Pourquoi ne pas valoriser dans les parts variables managériales des cadres dirigeants les contributions à la tenue des objectifs d'égalité professionnelle ?

Pour la première fois en 2014, la CFE-CGC a signé l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Orange SA.

Mais les ambitions affichées dans l'accord paraissent à ce stade difficiles à atteindre et le fossé entre communication et réalité terrain persiste.

La CFE-CGC attend donc une mobilisation forte des dirigeants de notre entreprise et des résultats plus probants.

VOTE :

Contre : CFTD, CFTC, CGT, SUD

Abstention : FO, STC

La CFE-CGC ne prend pas part au vote (cf. notre déclaration préalable).

Vos correspondants CFE-CGC

Georges Beauvais (SCE),
Maxence d'Eprenesnil (IMTW),
Noël Fayeaux (DO Centre Est),
Frédérique Limido-Milesi (Fonctions Support Finances),
Franca Lostys (Orange France Siège),
Eric Picot (DO Normandie Centre),
Elisabeth Rivier (DO Ile de France),
Christian Simon (DTSI),
Philippe Vidal (Représentant Syndical)