

## Egalité professionnelle dans le groupe : décevante !

La Commission de suivi national de l'accord Egalité Professionnelle s'est réunie au mois de mars. Les indicateurs présentés par la Direction concernent les promotions et rémunération sur l'année 2015. Les autres indicateurs (notamment concernant la formation, l'organisation de travail, la santé des femmes) seront abordés dans une prochaine commission. Ensuite, une 3<sup>e</sup> commission dans l'année sera consacrée aux plans d'actions.

Les indicateurs devraient permettre de mesurer l'efficacité des plans d'actions mis en place par la Direction. Malheureusement, ils nous sont fournis « bruts » c'est-à-dire sans lien avec les objectifs de l'accord, ni les plans d'action. Il est donc impossible de les utiliser pour mesurer l'efficacité des moyens mis en œuvre. Les commentaires surréalistes qui accompagnent les indicateurs ne font que redire ce que montrent les chiffres, en sélectionnant ceux qui sont les plus « positifs » aux yeux de la Direction.

### Bilan de l'application de l'accord salarial 2015

La direction communique quelques informations extraites du bilan d'application de l'accord salarial 2015 ? Nous retenons que son application n'est toujours pas maîtrisée sur 2 points en particulier :

- ☹ le budget pour les promotions n'a pas été entièrement consommé.
- ☹ la mesure salariale pour les débutants non cadres : le budget – essentiellement en DO – a été moins attribué aux débutantes.

## Les promotions 2015

☹ **Rappel de l'objectif chiffré de l'accord** (ce qui n'a pas été fait en séance) : le taux de féminisation des promotions doit être au moins égal au taux de féminisation de la bande source. Ce n'est pas le cas pour les Dbis, et les E. Et par rapport à 2014, la tendance générale est à la baisse des promotions dans tous les groupes ; sauf pour les passages en Dbis où le taux de féminisation est régulièrement en croissance depuis 3 ans, mais il n'atteint toujours pas le taux de féminisation de la bande D. C'est tout particulièrement le domaine client où les femmes sont nombreuses qui entraîne un déficit de promotions des NC par rapport aux C.

Point de contestation : Les Promotions de Reconnaissance de l'Ancienneté (PRA) ou dites de fin de carrière et très majoritairement associées aux départs en temps partiel seniors (TPS) sont incluses dans les chiffres donnés concernant les promotions. Même si ces promotions sont légitimes, elles n'ont pas le même sens que les promotions obtenues dans le cours d'une carrière et elles ne font pas évoluer la structure de l'emploi à Orange.

Les promotions de fin de carrière ont été essentiellement données à des salariés de la bande C pour passer en D et de D en Dbis, ce qui relativise évidemment la croissance du taux de féminisation des promotions en Dbis indiqué ci-dessus.

Promotions des salariés de la bande B : nous nous étonnons qu'il y ait un nombre non négligeable de salariés promus de la bande B vers la C. Mouvement positif mais il suppose que la population en bande B, la moins bien rémunérée et la moins valorisée de l'entreprise est encore très présente. Par ailleurs, il s'avère que la durée moyenne pour obtenir une promotion est la plus longue pour les salariés de cette bande : un peu plus de 10 ans. C'est aussi une bande en décroissance car elle ne

porte pas de recrutement. Nous demandons des informations plus détaillées sur les personnels de la bande B.

La bande G connaît la baisse la plus drastique par rapport à 2014 et le taux de femmes promues devient inférieur aux taux de féminisation de cette bande. Mais le faible nombre de personnes promues à chaque fois (28 en 2015) rend les chiffres très variables.

#### ⊗ **Promotion des salarié.e.s à temps partiel**

La direction fait valoir que le taux de femmes promues à temps partiel a augmenté de 0,3 points (!!!!) depuis 2014, mais elle oublie de remarquer qu'il est toujours inférieur au taux de promotion des salariées à temps plein : 5,3% en moyenne des femmes à temps partiel sont promues alors que 8% en moyenne des salariés F et H à temps plein le sont.

C'est clairement une discrimination fondée sur le reproche implicite de n'être pas assez présente dans l'entreprise. Les temps partiel étant essentiellement pris par les mères de famille, c'est encore une fois la maternité qui est un handicap à la carrière. Nous avons particulièrement alerté sur ce point.

#### ⊗ **Délai moyen pour une promotion**

Le délai moyen pour obtenir une promotion est plus long pour les non cadres : il oscille autour de 10 ans, alors que pour les cadres, il est de 5,5 ans en moyenne. Depuis 2013 le délai moyen global a pris une année, passant de 8 à 9 ans pour les F et pour les H. C'est dire que la régression est de mise dans ce domaine.

#### ⊗ **Pas de promotion depuis 10 ans**

28 620 personnes n'ont pas eu de promotion depuis 10 ans, ce qui représente 32 % des effectifs à fin 2015, presque 1 salarié sur 3 ! C'est trop.

Les femmes les plus pénalisées sont celles du groupe C : elles représentent 44% des non promues alors qu'elles ne représentent que 31% dans ce groupe.

L'ensemble des chiffres concernant cet indicateur n'a quasiment pas bougé depuis 2013.

## **REMUNERATION**

### **Rémunération**

D'une manière plus générale, Rien de nouveau :

- Les femmes, plus nombreuses parmi les non cadres, sont évidemment surreprésentées dans les tranches de rémunération les plus basses, comprises entre moins de 2000 euros et 4500 euros mensuels (fixe + variable + primes) Elles y représentent les 2/3 des salariés.

Nous avons demandé le détail des rémunérations en dessous de 2000 euros et au-delà de 7000 euros. Cette visibilité nous permettrait de mieux travailler la discrimination sur ces deux extrêmes, en particulier pour les salariés les moins bien payés, d'autant que ce sont aussi souvent les salariés les plus âgés (Orange ne recrute plus dans le groupe B). Nous avons peu de chances d'être entendus.

Une analyse plus fine montre que ce sont les **femmes de droit privé du groupe B et C** qui sont le plus impactées par une discrimination, d'autant plus lourdement qu'elles ont les rémunérations les plus basses. L'écart de salaire va jusqu'à 15 % lorsqu'on intègre tous les éléments de rémunération des métiers techniques qui sont dans leur quasi-totalité occupés par des hommes.

### **Mesure de correction salariale : un des points les plus contestables !**

Les chiffres fournis évaluent l'application du budget de correction des salaires prévu dans l'accord salarial 2015. C'est l'un des points que nous contestons quant à son efficacité.

Un peu plus de 700 femmes ont bénéficié d'une mesure de rattrapage salariale qui représente en moyenne 3% de leur salaire.

Ceci dit, il est impossible d'évaluer l'efficacité de ces mesures puisque la direction refuse de nous dire :

- Combien de femmes sont victimes d'un dépositionnement
- Quels sont les critères pris en compte et par qui
- Dans quel groupe CCNT ou métier se situent les personnes
- Est-ce que la mesure comble la totalité de l'écart ou pas ?
- Une même femme peut-elle bénéficier de la mesure plusieurs fois de suite ? etc.

Faute de disposer de ces éléments, nous considérons que le budget est défini par la direction « au pif » et nous sommes dans l'incapacité de vérifier qu'il corrige efficacement les discriminations salariales.

### **Salaire à l'embauche**

Sur la bande C, où les recrutements sont les plus nombreux et la rémunération la plus basse, le salaire des métiers de la vente est identique pour les F et les H ; mais dans le domaine technique le salaire des F est inférieur de 500 euros. Le point étonne les représentants syndicaux, mais la direction n'a pas d'explications.

### **Conclusion**

Pas d'évolution positive majeure sur les 3 dernières années car les structures de l'emploi restent fondamentalement les mêmes à Orange. Pire, la féminisation des recrutements est en berne car seul le domaine technique recrute et dans des filières très masculines ; le budget de correction des écarts de rémunération est opaque et insuffisant, les promotions sont laborieuses car elles sont toujours biaisées par les stéréotypes sexistes des décideurs. Les progrès sont instables d'une année sur l'autre, faute de budgets appropriés.

### **Nous demandons concernant les indicateurs :**

- une véritable analyse écrite des chiffres fournis, avec explication des écarts ; et associés à ces indicateurs, les objectifs chiffrés et engagements pris par la Direction
- que les promotions de fin de carrière soient distinguées des promotions en cours de carrière.
- plus d'information sur le budget et les personnes qui peuvent bénéficier du budget de correction des écarts salariaux.
- plus d'informations sur ces personnels en bande B pour mieux identifier et corriger les inégalités : quels métiers ? sur quels sites ?
- Des indicateurs par métier qui permettraient de mieux cerner les écarts et de les corriger. La direction se contente de nous les donner par domaine (technique, informatique, vente...), une maille bien trop large pour des corrections efficaces.