



Déclaration préalable

CE DOSO du 24/25 octobre 2013

Orange, la MOINS PIRE des entreprises en matière de taux de féminisation des équipes de direction...

Depuis le 17 octobre, la Direction se gargarise d'être nommée 1^{ère} entreprise dans le palmarès établi sous le patronage du ministère des Droits des Femmes en matière de féminisation des instances dirigeantes. Ce palmarès est établi selon des critères qualitatifs et quantitatifs : taux de féminisation du CA (33%) et du Conseil Exécutif (25%). L'entreprise poursuit toujours un objectif de taux de féminisation de ses instances dirigeantes de 35% à horizon 2015 et a même objectivé ses leaders sur ce critère pour leur part variable.

On peut s'interroger sur le sérieux de cette gloire soudaine pour Orange. Compte tenu du faible nombre de participants à ces très hautes instances, le simple fait de recruter UNE femme permet de faire grimper de 10% le taux de féminisation !!! De plus, quand bien même S.Richard s'appliquerait cette exigence, il y a fort à parier que nombre de ses N-1 et N-2 ne rempliront pas le contrat de leur part variable. Prenez l'intrannuaire et regardez le taux de féminisation des CODIRs !

Dans votre CODIR Madame la Présidente, ce taux est à 24%, seule l'AD atteint l'objectif de 35%, l'UI Aquitaine peine à 10%.

Au global de la DOSO sur 96 cadres de CODIR seulement 25 femmes, il en manque donc 9 pour atteindre l'objectif fixé.

On est loin du compte...

Le communiqué de presse associé à cette récompense octroyée par Mme la Ministre elle-même fait état de plans d'action vigoureux en vue de conduire ces dames vers l'accès au nirvana des CODIR et COMEX. Parlons en !

Le nouveau programme « Happy men share more », des espaces de discussions entre hommes pour qu'ils échangent leurs recettes de cuisine et leurs astuces pour changer bébé... Risible.

Les « mesures volontaristes favorisent les entrées des femmes dans les viviers d'accès aux réseaux de cadres dirigeants ». L'entreprise fonctionnant encore et toujours par cooptation, on est en droit de s'interroger sur l'efficacité court et moyen terme de ces viviers. On peut aussi s'interroger sur le rôle des femmes dirigeantes dans ces viviers et ce « mentoring » : ne cooptent-elles pas aussi des femmes au profil identique au leur, réduisant ainsi la diversité des profils de ces « top » femmes et l'égalité des chances ? Ne soyons pas dupes de ces chiffres et de ces colifichets. Le chemin est encore bien, bien long...

Tout cela démontre par ailleurs que nous cultivons toujours le syndrome de l'affichage avec un acharnement aveugle, le bien être des salariés est assurément dans l'intranet !!

Continuez ainsi à vous couper de la réalité sociale de l'entreprise et ne vous étonnez plus alors que de nombreux salariés, à commencer par les managers soient désenchantés...

Madame la Présidente, quel est votre plan d'action pour la DOSO ?

Vos représentants CE

Sébastien Muller – 06 76 73 09 26

Véronique Etienne – 06 08 21 77 01

Jérôme Wartel – 06 82 59 52 40

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble

<http://www.cfecgc-orange.org>