

# Déclaration préalable

21 aout 2019

L'égalité salariale est l'un des quatre piliers de la politique égalité professionnelle H/F d'Orange. La CFE CGC Orange a lu avec beaucoup d'intérêt l'accord d'entreprise signé pour une durée indéterminée au périmètre Monde sur l'égalité PRO entre les Hommes et les Femmes d'Orange. Faisant référence à la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération H/F pour un travail égal, Orange Groupe s'est engagé à assurer la rémunération des salarié.e.s sur des critères non discriminatoires pour tous les éléments de la rétribution. Et cette rémunération est, je cite « *liée au niveau de formation, de compétence et d'expérience acquise ainsi qu'au niveau de responsabilité exercé ; elle ne tient en aucun cas du genre de la personne* ».

Nous soutenons, bien entendu, une si louable intention, mais nous nous interrogeons néanmoins sur les moyens dont disposent localement les salariés pour s'assurer de la réalité de l'application de cet accord et de leurs possibles recours en cas de non application... Au-delà de notre impression qu'Orange, par cet accord, s'assure surtout d'obtenir un certificat de bonne conduite. Nous sommes intéressés à en savoir davantage sur un point particulier de cet accord.

En effet, avec votre ambition de réduire les écarts H/F à l'horizon 2025, vous précisez dans le paragraphe 5.3 de cet accord monde, avoir mis au point un référentiel statistique qui permet de mesurer les écarts salariaux de façon homogène dans tous les pays. La mise à disposition de cet outil est une très bonne nouvelle. Suite à la présentation du rapport de situation comparée du mois de juillet à la DTSI, la CFE CGC Orange s'interroge sur le périmètre actuel de l'utilisation de cet outil au sein de notre établissement principal. Couvre-t-il bien l'ensemble des salarié.e.s quel que soit leurs statuts ?.

A l'échéance 2025, l'analyse des écarts H/F baissera avec les départs en retraite du personnel AFO H/F puisque les écarts H/F sont observés entre statuts plus qu'entre genres. Avec l'accord TPS et les départs naturels en retraite, le personnel AFO sera minoritaire(\*) et participera mathématiquement à l'atteinte de votre objectif de baisse des écarts H/F.

Cet accord étant opposable dès aujourd'hui, nous vous remercions donc par avance de nous présenter ce référentiel statistique ainsi que la méthode adossée à cet outil pour garantir une égalité pro entre H et F d'Orange quel que soit leur genre, statut et autres critères discriminants. Nous vous le demandons de manière pressante.

Sur un autre registre, nous voulions entrer en contact avec notre Chef de File actuellement en vacance en Ardèche son pays natal. Nous connaissons nos engagements pour le droit à la

déconnexion et nos engagements à ne pas le sursolliciter. Nous étions prêts à ne pas respecter ses droits mais heureusement pour Lui, nous ne pouvions le joindre. Pour l'assistance l'Ardèche est en France. Nous voulions lui donner la parole pour qu'il nous rende compte de l'expérience client incomparable de vivre en zone rurale, loin de toute ville connue de tous. La communication étant difficile, il nous a envoyé une note existentielle. Voici donc ce que dit notre envoyé spécial CFE CGC Orange : *« Le ciel est bleu, il fait chaud et les estivants sont présents, les vacances quoi... Si vous lisez ses lignes c'est que le courrier passe encore malgré la torpeur estivale. J'ai bien tenté des moyens modernes de communication en imitant les autochtones qui explore la place du village, mobile en main, bras tendu vers le ciel. Mais est-ce un moyen moderne pour faire pleuvoir ? Une innovation fondamentale de la smart city d'aujourd'hui ? Une commémoration en mémoire de nos demoiselles du téléphone ? Que nenni ! Nous implorons le dieu des ondes pour obtenir des barrettes, 3G, H+ voire 4G si affinité ! Et oui Ici cela fait longtemps que les cabines ont disparues, le cuivre se fait rare, les ardéchois n'ont pas tous la fibre loin s'en faut, leur expérience client est bien loin des contingences parisiennes... Double peine, l'hiver le territoire est délaissé, l'été les vacanciers viennent manger le peu de bande passante, les locaux doivent s'adresser au dauphiné libéré (ledauphine.com) pour se plaindre car Orange est aux abonnés absents. On vit un monde moderne »*

Nous vous demandons Monsieur le Directeur de prendre en considération ce cri d'alarme. Ne serait-il pas judicieux de couvrir ce territoire, et bien d'autres dans le même cas, de manière plus adéquate pour encourager les initiatives locales, l'activité estivale et permettre à tous une connexion digne de ce nom. L'ensemble des territoires ruraux, hors des mégapoles, se meurent. Aussi nous vous demandons le plus sérieusement du monde de nous présenter ce que compte faire Orange pour répondre à l'ensemble de ses clients autrement que par voie de Presse interposée et de ses salariés ?

Maintenant, s'il est urgent d'améliorer l'expérience client dans le domaine de la connexion, nous dénonçons la tyrannie de l'urgence exercée par la direction envers les salariés sur les projets immobiliers : *« on ne transforme pas une entreprise contre les hommes qui la composent. Et les hommes ont besoin de temps »*. Les dossiers immobiliers se suivent et se ressemblent.

Dans le même temps, le groupe se distingue dans l'actualité nationale car c'est la première fois qu'une entreprise du CAC 40 est jugée pour « harcèlement moral », défini dans le Code pénal comme « des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ».