

SCE serait-il le dernier mammoth sur la planète Orange SA ?

octobre 2018 – IL – Orange Business Services

Comme chaque année, la commission Égalité Professionnelle a rendu son rapport dans toutes les directions Orange. Au sein de la division SCE, comme dans les autres directions, le constat est le même : un premier accord signé en avril 2004... et 15 ans après, rien n'a bougé !

► L'immobilisme en matière d'égalité professionnelle fait légion !

Comment se satisfaire d'un taux de féminisation dans notre entreprise quasi identique à celui de 2013 ?

Comment accepter cette disparité criante avec des femmes majoritaires dans les Catégories Socio Professionnelles « employés », et une présence drastiquement plus faible dans les CSP supérieures ?

Pire encore... le maintien du taux se fait, **non pas par les embauches des femmes**, oh que non ! Mais **grâce aux nombreux départs des hommes**, arrivés aux termes de leur carrière !

La stratégie d'OBS de faire décroître l'effectif de -3% à -4 % par an, empêche toute politique volontariste d'embauche des femmes.

Ou comment se tirer une balle dans la patte, parole de mammoth !

En 2017, le taux de féminisation de 38% des effectifs en CDI légèrement supérieur à l'année précédente est dû uniquement à une érosion limitée des départs de femmes, 22 départs pour ces dames contre 64 pour les hommes.

Le nombre de femmes baisse sans discontinuer de la bande C à la bande G. Elles sont 64% en C et seulement 25,24% en G. Avec une telle chute libre, que doit-on en penser ?

La direction penserait-elle que les femmes sont incapables de tenir des postes de cadres ? Les postes en bande F ou G, seraient-ils, par le plus grand hasard, étonnamment attribués en majorité à la gente masculine ?

► Faudrait pas abuser... des bonnes choses

En hausse en 2017 avec 81 embauches contre 32 en 2016, le nombre global de recrutements externes tous confondus (CDI + CDD) représente moins de 2% des effectifs...

Même en ne recrutant que des femmes, la parité ne pourrait être atteinte entre femmes et hommes à SCE sur une année.

Et oui, à l'ère des mammoths, il faut plus d'une année pour inverser la tendance.

Nos RH nous expliquent qu'ils rencontrent de grandes difficultés à recruter des femmes sur les postes ouverts.

Seulement 8 femmes ont été embauchées en CDI contre 45 hommes l'année dernière sur le même type de contrat.

Vos élus CFE-CGC s'interrogent... Pourquoi d'autres entités chez Orange SA arrivent à recruter des jeunes femmes : en UI, en UPR, dans les services de la DTSI..., pour des métiers aussi techniques, voire encore plus techniques que chez OBS ? On compte de plus en plus de femmes techniciennes en boucle locale / Fibre. Ces entités auraient-elles des talentueux chasseurs de tête que nos RH ne possèderaient pas ?

► Des femmes oui mais sur une durée limitée !

Un autre élément surprenant est le taux de femmes recrutées en CDD : 92,86%. 26 femmes ont été recrutées en 2017 à durée déterminée pour seulement 2 hommes.

Il y a de quoi rêver... mémoire de mammoth !

Pourtant, on ne peut s'en réjouir. Ces recrutements en CDD continuent de favoriser la précarité de l'emploi des femmes.

Essentiellement recrutées sur des fonctions supports, ces embauches nuisent également à la parité dans ces fonctions.

Et ce taux inversé pour une fois soulève aussi d'autres questions.

Pourquoi la Direction SCE arrive-t-elle à recruter des femmes en CDD et n'y arrive-t-elle pas en CDI ? Les femmes ont-elles une DLC, Date Limite de Consommation, et ne seraient pas employables dans la durée. ?



► Et en matière de promotion, ça donne quoi ?

En 2017, on peut se réjouir de l'augmentation du nombre de promotions pour les femmes ACO + AFO, avec plus de 40 promotions supplémentaires, soit une augmentation de 46,55% à 51,06% par rapport en 2016.

On note toutefois une nouvelle disparité entre les femmes et les hommes. Le nombre de femmes n'ayant pas eu de promotions depuis au moins 10 ans a augmenté avec 30 salariées supplémentaires alors que le nombre de salariés non promus a baissé de 3 personnes.

De tels chiffres ont de quoi nous révolter. Nous demandons combien de femmes n'ont pas eu de promotion depuis plus de 20 ans, depuis plus de 30 ans ?

En pays de mamouths, les femmes exerçant leur activité sans valorisation promotionnelle ne sont pas en voie de disparition !

► Alors c'est sur le salaire que mise la direction pour l'égalité professionnelle ?

Bien que la direction affirme dans l'accord « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » que l'égalité salariale constitue un élément essentiel, elle ne se donne pas les moyens d'y parvenir !

Le budget de 20 000€ alloué en 2017 est dérisoire. Il ne permet pas de résoudre de manière efficace les situations nombreuses de sous positionnement salarial. Des écarts importants de rémunération persistent entre les femmes et les hommes chez SCE et la situation se dégrade sur les cinq dernières années pour les cadres supérieurs. Une réelle politique de rattrapage salarial est à mener afin de ramener le niveau de rémunération des femmes à celui des hommes.

Lors de la présentation du rapport sur l'Egalité professionnelle par la Direction au CE d'août, vos élus ont regretté la disparition d'éléments de comparaison présents les années précédentes. Ces éléments permettaient une connaissance plus fine des écarts existant et donnaient une juste mesure des efforts à consentir.

Par exemple, le pourcentage de différence de rémunération entre les femmes et les hommes, différence proportionnée à l'âge, n'était plus analysé. Pourtant, cet élément est très intéressant et révélateur.

	Différence de rémunération brute mensuelle moyenne Femmes vs Hommes				
	2013	2014	2015	2016	2017
Niveaux B,C (Employés et techniciens)	105%	104%	99%	103%	101%
Niveau D (Maîtrise)	89%	89%	91%	90%	89%
Niveau Dbis (Cadres)	93%	92%	94%	95%	93%
Niveaux E, F, G (Cadres supérieurs)	99%	96%	96%	98%	95%

L'âge moyen des femmes de l'ensemble de l'effectif SCE est identique à celui des hommes, 49 ans. On remarque que la rémunération moyenne des femmes équivaut à 84,7% de celle des hommes et que la rémunération médiane est, elle, à 83,4% de celle des hommes.

Des corrections salariales en forte diminution en 2017

Seulement 1,69% de l'effectif féminin non cadre (3,26% en 2016) et 1,64% des cadres (3,01% en 2016) ont bénéficié d'une mesure de correction salariale. Le pourcentage moyen octroyé de correction était de 3,24% et de 3,47%.

D'autre part, les femmes représentent 38,18% de l'effectif CDI actif chez SCE. Mais seulement 10% de ces salariées figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La CFE-CGC déplore que les préconisations constructives de la Commission Égalité Professionnelle n'aient pas été entendues par la direction.

La Direction affiche l'égalité salariale entre femmes et hommes comme un élément essentiel de l'égalité professionnelle, mais elle ne se donne pas les moyens de l'atteindre !

En termes d'image peut-être... Nous constatons de belles intentions, nous trouvons des labels, un Visa Egalité professionnelle... Mais dans les faits, nous sommes très loin d'une réelle politique d'égalité entre les hommes et les femmes en matière de parité, d'égalité de salaires, d'égalité promotionnelle...

Chez Orange, 0, 15 % de la masse salariale a été consacré en 2017 pour la valorisation des femmes... **ne vous trompez pas : il ne s'agit pas de la masse salariale globale, hommes et femmes.** Non ! Il s'agit seulement de 0, 15% de la masse salariale des femmes.

Comment, à partir d'une inégalité, surenchérir... pour une inégalité encore plus « mamouthienne » !!

Avec une telle politique de (dé)valorisation, il ne sera jamais possible d'atteindre l'égalité femmes/hommes dans notre entreprise.

La CFE-CGC Orange revendique

- La fin des inégalités salariales femmes / hommes en y consacrant un vrai budget
- La transparence en dotant les salariés de véritables outils comparatifs sur leur positionnement salarial
- Une vraie stratégie sur la féminisation des métiers afin de recruter en externe des femmes en CDI



Vos correspondants

Claire Lhygonaud : 06 79 87 18 24

Karine Rieux : 06 70 64 79 94

Arnaud Résillot : 06 30 52 22 96



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

