

**Rapport sur le bilan Egalité Professionnelle**  
**du périmètre IMTW**

**CSE WIN Juillet 2020**

Le bilan sur l'égalité professionnelle 2019 sur le périmètre IMTW a fait l'objet d'une présentation à la commission Emploi Formation du CSEE WIN le 24 juin par Agnes Boussion accompagnée de Marie Claude Astier et Vinciane Da Silva.

La commission remercie les intervenants pour cet échange mais regrette un envoi très tardif du document qui compte-tenu du nombre important d'indicateurs n'a pas permis une analyse poussée de la situation.

Le bilan sur l'égalité professionnelle s'attache particulièrement et uniquement à l'égalité hommes femmes. Il est dommage de ne pas prendre en compte d'autres éléments comme la diversité ou le Handicap qui est d'ailleurs une faiblesse de l'entité Win comme cela a pu être soulevé dans le bilan social.

Il pose un état quantitatif entre les hommes et femmes sur les effectifs, la rémunération, les promotions. Pour autant, il n'avance aucune action, perspective ou objectif et se limite donc à une image statique de la situation fin 2019.

La Direction souligne qu'il s'agit effectivement d'un état des lieux de la situation entre les hommes et les femmes et répond à l'accord d'entreprise.

Le document présente un volume très important de données présentées par établissements secondaires du CE. Cela permet donc de disposer d'une synthèse à l'échelle de WIN.

Les membres de la commission soulignent que ce détail des chiffres sur les effectifs fournis par établissement secondaire aurait pu déjà être communiqué lors des précédents rapports du bloc 3 pour permettre aux élus une lecture plus précise sur l'entité WIN.

- La commission demande de conserver ce détail par établissement secondaire, OWF, IC et OINIS pour toutes futures présentations de bilans sur l'entité WIN.

**1 – Effectifs**

Sur 2019, le taux de féminisation a augmenté de 0,5% sur WIN pour atteindre 43,2% soit 1044 femmes pour 1378 hommes. A noter que le taux du groupe est de 5% inférieur à ce taux.

Des disparités importantes entre les entités sont néanmoins perçues. En effet, sur les établissements OWF et IC, l'équilibre hommes femmes est autour de 50% alors que sur OINIS, il est de 22,37% et n'évolue pas depuis 3 ans.

Les métiers d'OINIS sont assez techniques et requièrent de fortes compétences dont les recrutements s'effectuent plus particulièrement sur les niveaux d'ingénieurs et de master 2.

La direction confirme la difficulté de recruter des femmes sur ces niveaux que ce soit en externe ou en interne.

- 
- La commission tient à souligner le fait que ce n'est pas le cas pour les appels à la sous-traitance et pour le off-shore. En effet, le taux de féminisation chez les sous-traitants et en off-shore pour Oinis est important. Cela pose donc la question du pourquoi ce n'est pas possible en France chez Orange.
  - La commission renforce la nécessité de faire connaître les métiers de WIN auprès des grandes écoles mais aussi sur des populations plus jeunes, des possibilités pour les femmes d'y trouver de bons déroulés de carrière.

La direction indique les actions réalisées auprès des lycées et universités comme Hello Job, les rencontres numériques pour elles et l'opération 'Aussi.' Il est également souligné les actions menées avec l'association des femmes ingénieurs.

L'objectif rappelé par la Direction est de 30% de recrutement de femmes dans les métiers techniques.

### Positionnement métiers et hiérarchiques

Au sein de WIN, les populations de non-cadres et de cadres Dbis sont majoritairement féminines avec 58% des effectifs. Par contre pour les cadres supérieurs le chiffre est largement inversé avec seulement 36% de femmes. Ces tendances sont encore plus affirmées au sein d'OINIS et un peu moins sur IC et OWF.

Au niveau des domaines métiers, on peut noter que les femmes sont plus représentées sur l'accompagnement (58% chez Win) alors qu'elles sont beaucoup moins présentes sur le domaine Innovation et technologie avec seulement 34%. Et encore, il faut ajouter le fait que sur ce dernier domaine, lorsqu'elles sont présentes notamment sur OWF, ce sont sur des positions non-cadres.

- Les membres de la commission soulignent l'importance de mener des programmes d'envergure et sur le long terme pour changer cette situation. Il est proposé de renforcer les partenariats avec les Grandes Ecoles et le CNAM.  
Il est également proposé de développer des dispositifs comme l'école des femmes, ce qui requiert de travailler avec les Directions opérationnelles.
- La commission note un pourcentage de femmes plus faible sur les positions F/G notamment sur IC et OWF. La direction indique un objectif de 35% de femmes  
Un travail sur les fiches de postes considérées comme marquées pour les hommes doit être effectué. Les femmes doivent être encouragées à se projeter sur ces postes pour le développement de leur carrière.

L'égalité hommes/femmes est plutôt bien respectée au sein du comité de Division et des Comités de direction sauf pour le Codir d'OWF où le nombre de femmes est restreint à 2 pour 8 membres auquel s'ajoute la Directrice.

### Apprentissage

Les chiffres présentent un statut au 31/12/19 de 406 apprentis et stagiaires dont 38% de femmes. L'objectif encore assez loin de l'entreprise est de 50%.

La problématique reste néanmoins le taux de recrutement qui reste faible. 22 personnes ont été recrutées en CDI sur ces 406 apprentis et stagiaires dont 36% de femmes.

### Âges moyens

L'âge moyen des hommes et des femmes est quasi identique à 48,8 ans. On peut noter que les femmes sont plus âgées que les hommes sur la catégorie d'agent de maîtrise bande D (50,5 ans vs 46,3).

---

L'ancienneté au sein de l'entité IMTW comme certainement au sein de toute l'entreprise Orange est assez élevé avec un 22,1 ans en moyenne. Elle reste stable depuis trois ans au moins.

L'ancienneté des femmes est supérieure de 1,2 an à celle des hommes avec en moyenne 22,9 ans en 2019. On peut signaler néanmoins une ancienneté plus faible de 4 ans chez les femmes dans la bande Dbis et de près de 2 ans dans la bande G.

## **II - Embauche et départs**

Le nombre de recrutements externes sur 2019 est de 93 personnes dont 37% de femmes, ce qui selon la direction respecte l'objectif qui avait été annoncé de 36%.

Néanmoins, on note que si les recrutements sont équilibrés sur OWF et IC, ils sont à 100% masculins sur OINIS.

Sur ces 93 recrutements, 22 sont issus de l'apprentissage et 19 de CDD.

En complément, le recrutement des non-cadres est plutôt féminin alors qu'il est masculin pour les cadres supérieurs (20 hommes vs 8 femmes sur WIN).

L'effort de recrutement est porté sur les métiers Innovation et technologie où les femmes sont peu présentes en position cadres notamment chez OINIS.

A noter que sur OWF, les femmes sont également recrutées sur ce domaine métier mais principalement en non-cadres.

La commission considère que même si l'entité est soucieuse de l'égalité hommes femmes, l'effort et les actions visant à recruter des femmes et notamment en position cadres doivent être amplifiés

Le partenariat avec les écoles doit être travaillé afin d'affirmer la position de leadership d'Orange en donnant des perspectives de carrière et de communiquer sur les salaires. Un membre de la commission se propose d'aider sur ces partenariats.

Sur 2019, les établissements de WIN ont connu 455 départs dont 37% de femmes. La majorité étant des départs à la retraite avec 289 personnes dont 96 femmes.

## **III - Promotions**

Au niveau global, le taux de féminisation pour les promotions est de 42,86%, en hausse par rapport à 2018 mais stable sur la dernière période de 3 ans.

Sur WIN, 220 salariés ont donc été promus en 2019. Cela représente 6,3% des CDI pour IC, 7,5% pour OINIS et 6,5% pour OWF. Il est important de noter que les promotions incluent à la fois les changements de bandes et les évolutions intra bande, notamment pour les fonctionnaires (55 sur 220 promotions intra bandes).

Si on ramène ces chiffres aux seules salariées féminines, les pourcentages sont de 7,9% pour IC, 7,3% pour OINIS et 7,95% pour OWF soit 1,5% de plus que les hommes.

Chez WIN, le taux de féminisation des promotions est supérieur au taux de féminisation des effectifs ; cela est particulièrement prononcé chez OWF avec un taux de 62,2% pour 51,88% de femmes dans l'établissement.

Néanmoins, malgré cette vision qui paraît assez équilibrée entre les hommes et les femmes, les promotions vers les bandes de cadres supérieurs restent à 65% masculines alors qu'elles sont à 55% féminines pour les autres promotions.

- ➔ cela reste à l'image du positionnement des femmes au sein de l'entité malgré des efforts notamment sur OINIS.

---

Le document donne également des informations sur les durées en années pour être promu. Il s'avère que globalement cette durée est supérieure de 1 à 2 ans pour les femmes. Aucune explication n'est fournie sur ce point pourtant important.

#### **IV- Formation**

Ce sujet a été traité lors du bilan formation. Peu d'information complémentaire sur ce rapport.

A noter néanmoins des explications à fournir sur les différences importantes concernant les chiffres de synthèse fournis. En effet, dans le bilan formation est indiquée une moyenne de 27h de formation par salarié alors qu'il est de 36h sur ce dernier document.

#### **V - Rémunération**

En préambule, il faut noter que certains chiffres de salaires ne sont pas indiqués, par soucis d'anonymat lorsque les effectifs sont réduits dans la catégorie.

Les salaires moyens des femmes sont globalement équivalents à ceux des hommes. Hormis pour les bandes G dont la moyenne est de 4,3% inférieure, les écarts n'excèdent pas 1,5% pour les autres bandes.

La direction répond que le passage de bandes se fait plus tard chez les femmes et peut expliquer ces écarts sur la bande G.

Les rémunérations ont augmenté de 2,2% pour les femmes en 2019 contre 2% pour les hommes.

Une analyse des salaires par bande et par tranche d'âge est également proposée dans le document. Seuls certains écarts requièrent une attention particulière sur l'égalité hommes femmes comme celui des femmes en position Dbis de moins de 45 ans qui ont des salaires inférieurs de près de 10% de ceux des hommes en moyenne.

Egalement une différence plus marquée sur le salaire médian des femmes en niveau D avec un âge de 6 ans plus élevés.

- La commission souligne le caractère très marquée de l'âge et non pas de l'ancienneté dans la position pour l'analyse des salaires. L'histoire de l'entreprise publique reste marquée.

#### **Primes et compléments de salaire**

Il est indiqué dans le document un pourcentage plus important de prime pour les femmes.

La commission note à contrario que malgré cela, le montant des primes pour les femmes est sensiblement inférieur à celui des hommes avec -500 € pour les bandes E et de plus de 1000€ pour les bandes G.

De même, les primes exceptionnelles des non cadres femmes sont de 30% inférieures à celles des hommes.

Aucune explication n'est fournie en séance sur ce point.

#### **Analyse des rémunérations par établissement secondaires**

La commission constate les points suivants qui nécessitent l'attention de l'entreprise pour expliquer et corriger si besoin les écarts.

- Chez IC, on constate une différence importante de 5k€ annuel sur les ACO bande F ainsi que sur les AFO bande E pour des âges moyens à peu près équivalents
- Chez OINIS, les DBIS femmes ont un salaire annuel inférieur en moyenne de 2k€ à celui des hommes en AFO et ACO.
- Chez OWF, on note de gros écarts sur les bandes G et également sur les F pour les ACO.

---

La commission a noté des différences non expliquées entre les SGB mensuels et ceux annuels et attend des éclaircissements sur les chiffres présentés. De même pour les répartitions entre ACO et AFO des 10 plus hauts salaires où le document présente des chiffres erronés.

- La commission demande à connaître les mesures que va prendre la division WIN pour solutionner les cas des personnes dépositionnées en terme de salaire.

## **VI – Durée et temps de travail**

Le temps partiel hors TPS et TPA concerne 543 personnes au sein d'IMTW dont 135 personnes chez WIN avec une large majorité de femmes (70%).

## **Conclusion**

L'égalité hommes femmes est une notion très présente au sein de l'entreprise Orange qui est travaillé depuis des années et trouve des résultats concrets et tangibles en termes de positionnement, de promotions et même de rémunération.

L'effort doit néanmoins être maintenus et accentué sur les évolutions de carrière des femmes pour les conduire sur des postes de cadres supérieurs et dirigeants. De même, la filière technique doit être travaillée pour accueillir plus de femmes en leur donnant notamment des perspectives de carrières.

Un travail plus fin et ciblé doit maintenant être mené sur les promotions et rémunérations pour corriger les différences.

Les membres de la commission

Président : Gilles Savry

CFDT Mathieu Bailleul, Dominique Delannoy, Christine Jominet

CFE CGC Vincent Brabant, Yves Diguët

CGT : Judicaelle Kaita

SUD : Jean Paul Osowski