

Egalité Professionnelle : non c'est non !

Janvier 21 – IL – Globecast

Les organisations syndicales ont la charge de négocier avec la Direction les accords collectifs d'entreprise qui s'appliquent à tous les salariés. Pour qu'un [accord soit valablement mis en œuvre](#), il doit recueillir la signature d'organisations syndicales représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (50 % des voix plus une).

Dans le contexte GlobeCast, les dernières élections du comité social économique intervenues en décembre 2019 ont conféré les poids relatifs suivants aux organisations syndicales :

- CFDT = 12,29 %
- CFE-CGC = 50,00 %
- CGT = 25,85 %
- SUD = 11,86 %

Seules les organisations syndicales CGT et SUD ont décidé de signer l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, promotion de la diversité et droit à la déconnexion au sein de l'UES GLOBECAST, représentant donc à elles deux 37,71 % des voix.

Dans une telle situation, [la loi](#) permet aux organisations syndicales minoritaires de demander la validation de l'accord qu'elles ont signé par référendum auprès des salariés visés par l'accord.

C'est dans ce contexte que vous êtes consultés. L'accord sera valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord sera réputé non écrit.

On vous explique pourquoi nous pensons qu'il faut voter non.

Bonne lecture

► Globecast...la voix de son maître ? Mais à Mezzo voce !

[L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée - vie professionnelle au sein d'Orange SA](#), prorogé récemment, précise clairement les moyens qu'il envisage de mettre en place pour parvenir aux objectifs qu'il s'assigne.

Ainsi, alors qu'Orange s'engage à faire progresser le taux de féminisation de l'effectif en CDI, notamment dans les métiers techniques, Globecast se limite à vouloir rédiger des offres d'emploi « sans distinction de sexe » et à traiter les candidates « à égalité » en se fixant comme objectif une simple augmentation de 1 point sur 3 ans du taux de féminisation des recrutements...sans jamais détailler les mesures concrètes qu'elle entend mettre en œuvre pour embaucher plus de femmes.

Orange vs. Globecast : des engagements chiffrés contre des vœux pieux

Alors que d'ici 2021, Orange s'engage à promouvoir les métiers techniques en interne comme en externe et à atteindre un taux de féminisation global de 35% minimum dans les instances dirigeantes, Globecast se limite à afficher des engagements de

féménisation des recrutements ...mais en recrutant de moins en moins ! L'un des indicateurs de suivi choisis est d'ailleurs le rapport entre le nombre de candidatures de femmes et d'hommes reçues en entretien et le nombre de femmes et d'hommes embauchés par année civile, ce qui donne toute latitude à la Direction pour piloter cet indicateur. Quant au Comité de Direction de Globecast, il demeure quasi exclusivement masculin et aucun engagement n'est pris dans l'accord à ce sujet.

Au même horizon, lorsqu'Orange s'engage à atteindre l'égalité salariale, Globecast propose timidement un écart de rémunération entre les femmes et les hommes inférieur à 5% sur toute la période de l'accord avec un pourcentage d'écart d'évolution du salaire moyen de moins de 2%....

En ce qui concerne les évolutions professionnelles, promotions et l'accès à la formation, Globecast ne propose aucune action mesurable, alors qu'Orange s'engage à :

- Faire progresser la mixité au sein des équipes, à tous les niveaux et en particulier dans les postes à responsabilité ;
- Renforcer l'accompagnement des femmes qui souhaitent évoluer à tous les niveaux et/ou accéder à des postes à responsabilité ;
- Garantir l'égalité salariale femmes-hommes pour les nouvelles embauches ;

- Prévenir toute conséquence négative des absences liées à la parentalité sur l'évolution de la rémunération ;
- Garantir une évolution de la rémunération des salaires à temps partiel comparable à celle des salaires à temps plein,
- Prendre en charge les frais de garde d'enfants ou de personnes à charge au domicile pour toute période de formation se déroulant en dehors du temps de travail habituel.

Promotion de la diversité dans l'uniformité et droit à la déconnexion déconnecté de la réalité

Au-delà des l'Egalité Femmes Hommes, l'accord qu'il vous est demandé de ratifier vise également *la promotion de la diversité et le droit à la déconnexion*.

Pourtant, rien n'est proposé pour les seniors. Aucun engagement n'est pris pour favoriser le développement des secondes parties de carrières, la non-discrimination à l'embauche ou à l'accès à la formation sur des critères d'âge.

Aucun engagement précis ou chiffré n'est non plus pris pour faciliter le recrutement de personnels en situation de handicap ou pour adapter leur poste de travail. Une simple phrase sibylline attrape-tout à l'article 6.4.2 semble vouloir résumer les bonnes intentions de la Direction. Vos élus CFE-CGC ont pourtant fait remarquer de longue date à la Direction la difficulté d'accès à nos locaux...

Quant au droit à la déconnexion, les mesures proposées se bornent à rejeter sur les collaborateurs et les managers la responsabilité de leurs comportements, sans mettre en place de formation spécifique ni engager d'action concrète pour réguler la charge de travail, autre face de la médaille du droit à la déconnexion. Aucune mention n'est faite des outils de communication utilisés dans l'entreprise comme les SMS, webex, jabber, whatsapp ou Messenger, lesquels permettent aux managers de communiquer avec leurs équipes en dehors des heures de travail tout en échappant au contrôle de la Direction des Systèmes d'Information. Ces outils participent pourtant au développement de l'infobésité...Aucune mesure concrète n'est proposée, comme par exemple le filtrage automatique des messages adressés à des salariés s'étant déclaré en congés.

► Globecast à l'UNI...SSON ?

Accord UNI... Le syndrome du bon élève ?

Un [accord mondial portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orange](#) a été signé le 17 juillet 2019 par le Groupe Orange, l'UNI Global Union et l'Alliance Syndicale Mondiale UNI-Orange, ainsi que par certaines organisations syndicales françaises (CFDT F3C, CGT-FAPT et FO COM).

Dès lors, il est devenu fondamental pour la filière RH du groupe de jouer les bons élèves en se mobilisant fortement pour le décliner dans toutes les entités du groupe. Cette thématique est donc devenue centrale dans le « dialogue social » au sein de Globecast. Nous en voulons pour preuve que cette négociation a fait l'objet de pas moins de cinq séances de négociation, lorsque d'autres sujets beaucoup plus structurants pour les salariés de Globecast ont été relégués aux calendes grecques ou expédiés très rapidement !

Instrumentalisation du dialogue social pour se protéger des foudres de la loi

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à [une pénalité à la charge de l'employeur pouvant aller jusqu'à 1%](#) de leur masse salariale (189 000 € pour Globecast sur la foi des chiffres de masse salariale de 2020) en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, en l'absence d'un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord vise donc, pour la Direction, à désamorcer toute velléité de l'Inspection du travail à lui demander des comptes tout en se protégeant d'éventuelles sanctions pécuniaires.

Ainsi la Direction choisit des thèmes de négociation qui servent ses propres intérêts plutôt que de se préoccuper réellement du cadre de travail quotidien comme des préoccupations concrètes de ses collaborateurs (compensation des impacts de la crise sanitaire sur la rémunération, prise en compte de la charge de travail, pérennisation des tickets restaurant, perspectives d'avenir, etc...)

La CFE-CGC revendique :

- **une définition inclusive de l'égalité professionnelle, sans distinction de sexe, ni d'âge,**
- **un véritable accompagnement des secondes parties de carrière,**
- **de véritables engagements chiffrés et mesurables,**
- **une véritable réflexion de mise en œuvre du droit à la déconnexion,**
- **une politique handicap digne de ce nom.**

Nous vous invitons à exiger plus de la Direction en votant NON à ce référendum !

Proches de vous, vos élus CFE-CGC Orange au CSE



Philippe Petit
Central Park



Maria Teresa Lopez
Central Park



François Denoyelle
Archives



Sihame Driouiche
Central Park



Stéphane Picchetti
Central Park



Jérôme Gritti
Central Park



Josselin Danjoie
Sainte-Assise



Christophe Dens
Archives



Thierry Nogueira
Sainte-Assise

Retrouvez ce tract et l'ensemble des publications de votre établissement ici <https://www.cfecgc-orange.org/globecast/>