

Intervention CFE-CGC

Rapport égalité professionnelle – indicateurs 2023

Séance numéro 23 du 16 octobre 2024

En préambule La CFE CGC tient à remercier les membres de la commission Egalité Professionnelle pour la qualité de leur analyse du RSC 2023.

1. LES EFFECTIFS

Si le taux de féminisation de l'effectif CDI de 37,24% s'améliore légèrement en 2023 il demeure inférieur à l'objectif national de l'accord Egalité Professionnelle de 37,5% à fin 2024. Il est néanmoins cohérent avec celui de la branche télécom, où les hommes représentaient 63% de l'effectif en 2022 (source UMAP, hors fonctionnaires).

Pour trois niveaux de classification de la CCNT, le taux de féminisation reste inférieur à l'objectif national de 37,5% :

- La bande C avec 29,77%, en baisse constante depuis 2021
- La bande E avec 33,87%, en légère augmentation depuis 2021
- La bande G, qui évolue néanmoins favorablement, passant d'un bien faible 30,6% en 2021 à 32,87% en 2023.

52% des femmes CDI sont réparties sur seulement deux bandes : D et Dbis. Comme la commission l'a soulevé, le taux de féminisation des bandes non-cadres C et D est en constant recul depuis 2021, ce qui va avoir un impact sur la future mixité des métiers concernés.

Chez les cadres supérieurs le taux de féminisation est significativement plus bas que la moyenne avec 34,71% vs 37,24%.

Quelles actions significatives sont mises en place pour rectifier cette situation ?

Malgré des efforts, le plafond de verre n'a pas encore disparu chez Orange. Les femmes représentent ainsi :

- 37,24% pour la population générale des CDI
- 34,71% pour les cadres supérieurs
- 34,10 % pour les Leaders et Executives
- et seulement 29,91% des effectifs codirs de DO, en baisse de presque 3 points par rapport à 2021, avec une dégradation très significative sur deux DO (IDF et GNE), les taux les plus bas étant à la DOGO (18,8%), LA DOGSO (20%) et DEF (21,73%). Le fait d'avoir l'une des rares femmes à la tête d'une entreprise du CAC 40 ne doit pas masquer un recul de la féminisation des CODIRS des divisions et directions d'Orange.

La CFE CGC s'interroge sur les marges de manœuvre de la Direction de la Diversité pour peser auprès des directions concernées et garantir ainsi l'objectif de féminisation des CODIRS de 35% à fin 2024.

Cette baisse de la féminisation des CODIRS est d'autant plus surprenante qu'elle intervient dans un contexte d'augmentation notable, depuis 2021, du taux de féminisation des Leaders et Executives (+2,5 points). Orange peut donc corriger une situation historique inégalitaire, lorsqu'il s'en donne les moyens.

Sans surprise, le domaine Fonctions Support reste majoritairement féminin à 56,42% et le domaine Innovation et Technologie très majoritairement masculin (76,85%).

Quel plan d'action allez-vous mettre en œuvre pour garantir une bonne mixité dans tous les domaines ?

Intervention CFE-CGC

Rapport égalité professionnelle – indicateurs 2023

Séance numéro 23 du 16 octobre 2024

2. LES EMBAUCHES

Alors que l'accord prévoit une féminisation des recrutements de 36% à minima, fin 2024, le taux a chuté de 3,36 points entre 2022 (35,36%) et 2023 (32,00%) avec seulement 160 femmes sur les 500 embauches réalisées. Les taux inférieurs au poids effectif dans les bandes C (30,22%), D (27,96%) et E (32,22%) interrogent sur la féminisation des effectifs dans les années à venir.

L'accord prévoyait pour le domaine Innovation et Technologie un taux de féminisation des recrutements de 22,5% en 2023 et Orange a réussi à atteindre un taux de 25,69%. **A quand la même dynamique dans tous les domaines ?**

3. LES PROMOTIONS

Nous pouvons nous réjouir du fait que les 1445 femmes qui ont été promues en 2023 (avec changement de bande ou de grade) représentaient 6,5% de l'effectif féminin versus 5,9% pour les 2225 hommes, même si ce % reste très bas dans l'absolu, autant pour les femmes que pour les hommes.

A l'exception de la bande E (-3,48 %), les promotions des femmes (39,26%) sont toutes supérieures au taux de féminisation des bandes sources (37,18%) pour les bandes D (+6,71 %), Dbis (+0,74 %), F (+5,91 %) et G (+17,12 %).

Pourquoi les femmes sont-elles défavorisées pour l'accès à la bande E ?

Est-ce là le véritable premier plafond de verre ?

Malgré les efforts sur les promotions, les femmes doivent toujours attendre plus longtemps que les hommes (8,87 ans versus 8,16 ans), et particulièrement les femmes fonctionnaires (+9,35 ans).

Par ailleurs, le taux de femmes n'ayant pas eu de promotion depuis 10 ans continue à augmenter depuis 2021 (35,20%) pour s'établir à 36,09%, même s'il reste inférieur au taux de féminisation de l'effectif.

Pouvez vous détailler le plan d'action mis en place pour corriger ces situations ?

4. LA REMUNERATION

Les tableaux très détaillés de la rémunération brute globale sont issus de l'indicateur 211bis du Bilan Social : **pouvez-vous nous préciser ce qui est inclus (les PVM/PVV/PVC et toutes les primes sont en principe ajoutées au SGB) et si les primes exceptionnelles le sont toujours ?**

La CFE-CGC a déjà demandé à plusieurs reprises (sans succès) que les tableaux chiffrés soient communiqués aux IRP au format Excel afin de faciliter notre travail d'analyse et de comparaison.

Il est par ailleurs regrettable que certains de ces tableaux, au demeurant très précieux, ne fassent pas ressortir par bande les écarts de rémunération en %. Nous les avons calculés et sans surprise, les écarts augmentent au fur et à mesure que l'on monte dans les classifications.

Intervention CFE-CGC

Rapport égalité professionnelle – indicateurs 2023

Séance numéro 23 du 16 octobre 2024

Les mesures de correction d'écart de salaire femmes /hommes n'ont bénéficié en 2023 qu'à 792 femmes sur un total de 22 239, soit 3,56% alors que l'année précédente elles étaient beaucoup plus : 1309 femmes sur 23 061, soit 5,68%.

Comment la direction explique-t-elle cette chute en 2023 ?

Cette augmentation salariale dédiée aux femmes dépasse légèrement les 5% et a concerné en priorité les femmes de plus de 45 ans (78%).

Le budget Egalité Pro pour la NAO 2023 était de 2,2 M€ (représentant 0,2% de la seule masse salariale des femmes). Il a été divisé par deux pour la NAO 2024.

Ces mesures en baisse (mesures de correction salariale, budget Egalité Pro de la NAO) induisent qu'il n'y aurait plus d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez Orange en 2023 mais les tableaux du RSC montrent le contraire.

Dans le RSC, l'écart de rémunération au détriment des femmes ressort à :

- -1% pour les DBIS,
- -2% pour les E et les F
- -10% pour les G pour seulement un an de moins.
- Avec une exception pour les femmes en bande D, qui sont à peine mieux payées de +1% alors qu'elles ont deux ans de plus (49 vs 47 ans).

La direction avance généralement l'écart d'âge comme justification de rémunération entre les hommes et les femmes. Or, les femmes en bandes E, sont moins payées de 2%, ce qui représente un manque à gagner annuel de 1500€ (5233 € vs 5358 € par mois) à âge équivalent (49 ans).

Comment l'expliquez-vous ?

Dans le RSC, la direction soutient qu'à « situation comparable, l'écart pondéré sur la rémunération moyenne est de 0.9% » et qu'à « même bande et tranche d'âge, l'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est ramené à 1,2% pour la rémunération moyenne et 0.85% pour la rémunération médiane » mais sans fournir aucun tableau justificatif.

Lors des négociations sur la NAO 2024, la direction affichait un slide avec un écart, « à situation comparable » de -0,5% pour les femmes en 2023.

D'où viennent vos chiffres ?

Les seuls chiffres dont nous disposons sont visibles dans le RSC et l'écart tel que nous l'avons recalculé est de -4% pour la moyenne et -5,5% pour la médiane de la rémunération moyenne (avec PVM et primes) et à -3% pour le SGB moyen.

Intervention CFE-CGC

Rapport égalité professionnelle – indicateurs 2023

Séance numéro 23 du 16 octobre 2024

Par ailleurs, le RSC fournit les rémunérations par statut AFO et ACO, ce qui nous permet également de constater que les 17051 AFO représentent encore 29% du total des salariés. Les tableaux révèlent une situation très défavorable aux fonctionnaires :

- La rémunération brute moyenne (SGB+PVM+PRIMES) des AFO est inférieure de 9% à celle des ACO (4524€ vs 4950€)

Comment justifier cet écart de rémunération entre les deux statuts alors qu'ils ont 12 ans de plus en moyenne (58 vs 46 ans) ?

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont plus importants chez les ACO que chez les AFO (-5% versus -3%).

En outre, le salarié qui veut savoir si son SGB est dépositionné ne peut plus demander à visualiser son nuage de points (qui faisait référence) car celui-ci a disparu en avril dernier sans que les OS n'aient été informées.

Un nouvel outil « My job » présente désormais uniquement le SGB médian, le 1^{er} et le 9^{ème} décile pour le code métier du salarié sans aucune notion d'âge ni d'ancienneté. Un salarié plus âgé que les autres sera de facto au-dessus du salaire médian, les ressources humaines ayant beau jeu de lui dire qu'il n'est pas dépositionné. C'est comme si le thermomètre avait été cassé : on ne peut plus mesurer le positionnement salarial.

Cet outil compare par ailleurs les salaires Orange à ceux de la concurrence d'un secteur non défini. Parle-t-on de la branche télécom ? de la cyber sécurité ? des entreprises du Digital ou encore des entreprises du CAC 40 ?

La CFE CGC demande que ce nouvel outil et ses modalités de calcul soit présenté aux élus du CSEC.

Pour conclure, si des avancées ont été constatées dans le domaine de l'égalité professionnelle ces dernières années (féminisation de l'encadrement, taux de féminisation des promotions, écarts de rémunération des non-cadres), la CFE CGC constate que nombreuses préoccupations demeurent : écarts de rémunération des cadres supérieurs, féminisation des recrutements, mixité de certains domaines métiers et recul de la féminisation des CODIRS de direction et divisions.

Le prochain accord triennal portant sur « l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre vie privée-vie professionnelle et la lutte contre les discriminations » devra afficher des objectifs plus ambitieux, des comparatifs lisibles et transparents et des moyens d'actions et de sensibilisation plus efficaces pour relever le défi de cet enjeu de performance économique et sociale.

.....