



Déclaration préalable CFE-CGC Orange :

Commission nationale de suivi de l'accord EGP du 16/11/2022

Tout d'abord, nous remercions la direction de nous avoir envoyé bien en amont les documents de la réunion de ce jour.

La CFE-CGC Orange est consternée par les écrits de la direction dès la 3^{ème} page :

« Des ambitions parfois difficiles à atteindre sur les recrutements externes et la promotion des femmes » alors que ceux sont des items complètement à la main de l'entreprise ! « A quoi bon avoir signé un 6ème accord alors ?

Nous avons juste envie de vous dire qu'il est encore temps de s'y mettre sérieusement, la date butoir de cet accord étant nous vous le rappelons en décembre 2024...

Pour autant la CFE-CGC Orange n'est pas dupe : l'Egalité Professionnelle n'est pas le sujet top prioritaire de Orange SA. La direction renvoie même une très mauvaise image en la matière en interne.

Le meilleur exemple à ce jour est celui du projet ATE 2023. 1 direction 7 chefs de projet amenés à être les futurs dirigeants des cheminées en devenir : 8 hommes / 0 femme. Que faut-il en déduire ? Qu'il n'y a vraisemblablement aucune femme compétente chez Orange, à la hauteur de ces hommes pour mener à bien cette transformation de l'entreprise. La CFE-CGC Orange s'interroge dans ces conditions sur l'efficacité de votre programme Talent management ou de celui de Talent pool leaders. Est-ce que la DRH de DEF n'a pas tout simplement oublié de regarder dans ce vivier ? ... En tout état de cause on a du mal à saisir la raison pour laquelle DEF se prive d'une mixité qui a fait ses preuves en termes de créativité, d'intelligence collective et de productivité ? Est-ce que concrètement cela veut dire que les hommes ont pris définitivement le pouvoir et le contrôle de cette entité pour en faire un modèle de référence patriarcale ?

Il faut se rendre à l'évidence, la thématique pourtant majeure de l'égalité professionnelle est noyée dans le grand bain de la diversité et de l'inclusion. Elle apparaît de ce fait moins prioritaire au regard des moyens engagés sur les autres sujets.

On le voit bien la direction mélange tout, reste ancrée sur le paraître, l'affichage externe et cela se vérifie dans la manière dont elle hiérarchise les chapitres de son bilan. 45 pages pour la communication et la sensibilisation mais seulement 4 pages sur le chapitre « Egalité dans l'évolution professionnelle et l'accès à la formation » alors que ce sujet est significativement plus important pour les salariés.

La majeure partie des documents est consacrée à l'affichage vitrine externe, l'autre partie est consacrée à la communication/sensibilisation à destination des salariés, qui n'est ni plus ni moins qu'une obligation légale de l'employeur, relevant de la prévention secondaire.

Restons sur le sujet et abordons la politique de prévention des violences sexistes et sexuelles. Cette thématique est portée par deux directions différentes au sein d'Orange. Pour la CFE CGC Orange cette organisation cloisonnée est contreproductive.

Les acteurs de ces directions/filières se limitent à leur rayon d'action, aussi bien au niveau Groupe qu'au sein de chaque établissement principal.

Pour être plus clair les préventions secondaires, les actions de communication interne et les sensibilisations à l'attention des salariés sont réalisées par la Direction Diversité d'un côté et les préventions primaires et tertiaires sont prises en charge par la Direction RH avec notamment l'animation nationale des référents HSVT présents dans chaque établissement principal.

La CFE-CGC Orange préconise d'avoir un seul département qui chapeaute l'ensemble pour assurer une meilleure coordination de la stratégie mise en œuvre mais surtout pour garder le cap d'une politique optimale.

Au niveau de la prévention secondaire, nous constatons que les points d'accord ont été respectés sur :

- la liste des référents de CSEE publiée sur Anoo, encapsulée dans l'espace dédié Santé et Prévention des violences
- le guide HSVT est en ligne
- la refonte de la formation « Agir contre le sexisme » (ex « Résister au sexisme ») qui ne place plus la personne victime d'agissements sexistes dans une position de devoir réagir avec l'art et la manière, ce qui revenait à lui infliger une double peine.
- la mise en place d'un KPI RH relatif à cette formation dans la composante PVM

En ce qui concerne la prévention primaire, nous sommes loin du compte.

La loi Santé votée en août 2021 n'est toujours pas appliquée chez Orange.

Par exemple, la nouvelle loi sur le harcèlement sexuel, qui découle de la loi Santé, est entrée en vigueur le 31 mars 2022. Cette nouvelle loi implique une modification du Règlement Intérieur de chaque établissement avec un passage en CSEE et une communication du RI modifié auprès de tous les salariés. A ce jour, toujours rien, nulle part.

La nouvelle loi Santé rappelle également à l'employeur son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, protéger la santé physique et mentale des salariés. Cette obligation induit une analyse de l'organisation pour mettre en évidence les risques présents afin de les éradiquer ou si infaisable, de mettre en place des mesures pertinentes pour les prévenir.

Sur le sujet des violences sexistes ou sexuelles, la Direction doit interroger/analyser chaque organisation et vérifier la présence ou non des cinq facteurs de risques identifiés par l'Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de travail. Au premier semestre, aucune analyse des risques n'a été menée sur les différentes CSSCT de notre entreprise.

Aussi, la CFE-CGC Orange demande à la Direction de se mettre en conformité dès à présent en donnant le go pour que ces analyses débutent enfin.

Enfin concernant la prévention tertiaire, le bât blesse

Dans le bilan HSVT 2021, le nombre de signalements (109) est inférieur en valeur absolue à celui de 2019 (117).

La CFE-CGC considère que ce chiffre ne reflète que la partie émergée de

l'iceberg sur le plan des violences sexistes et sexuelles.

Sur le fond, 57% des signalements en 2021 ont été requalifiés en « comportements inappropriés » ou « relations interpersonnelles ».

Que signifie pour la Direction un « comportement inapproprié » nous aimerions bien le savoir ?

Nous vous rappelons que la loi est très claire sur le sujet : la main sur la cuisse n'est pas un comportement inapproprié, c'est une agression sexuelle et que le « frottement » est un harcèlement sexuel. Les signalements déposés, auprès de membres de la Direction uniquement, restent sous l'enquête de la Direction ce qui est préjudiciable car elle ne procède de ce fait à aucune enquête paritaire avec les représentants du personnel, les membres des CSSCT ou le référent de CSE dans la lutte contre les HAS.

Nous constatons que ce mode de fonctionnement diffère des autres enquêtes menées par exemple pour un accident du travail où les CSSCT sont immédiatement mobilisées pour travailler sur les causes.

La CFE-CGC Orange vous demande de nous expliquer précisément pourquoi vous ne demandez pas la même chose lorsqu'il y a un signalement HSVT.

La direction de la diversité comme à l'accoutumée se contente de suivre le calendrier des événements sociétaux (semaine EGP, journée du 8 mars, journée de lutte contre

les violences faites aux femmes du 25 novembre...) mais n'impulse aucune action collective nationale concrète en interne et en physique, pour faire avancer les choses et tenir informé les salariés des possibilités qu'offrent cet accord.

A la lecture du dossier on ne peut que se rendre à l'évidence : c'est effectivement un échec sur la majeure partie des indicateurs. Aucun n'est à la cible !

- les recrutements externes sont en berne
- l'école des femmes pour être techniciennes ou chargée d'affaires en Unité d'Intervention est un fiasco avec des régions qui affichent zéro recrutement
- le programme Hello Women n'est pas plus productif malgré a multiplication des partenariats
- le taux de promotion des femmes hors accord ARCQ est affligeant alors qu'il y a un budget dédié

La CFE-CGC Orange souhaite rappeler à l'entreprise que la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 oblige entre autres, l'employeur à atteindre des objectifs de parité. Force est de constater que la direction Orange fait fi pour l'instant de ces mesures législatives. En témoigne :

- Le taux de féminisation des CODIR et du COMEX qui avoisine seulement les 30% au lieu des 50% requis
- 29% seulement de taux d'embauche de femmes en CDI ce qui ne permettra assurément pas d'atteindre l'objectif de 37% de taux de féminisation chez Orange. A cet effet, la CFE CGC Orange est particulièrement inquiète du devenir de ce taux, eu égard au nombre de femmes qui ont accepté le TPS 2022 notamment en DO.
- 9,01 ans c'est le nombre d'années que mettent les femmes pour avoir une promotion contre 8,39 ans pour les hommes

Sur le chapitre QVTC, nous avons des questions à vous poser notamment sur la publication des guides (LGBT +, faits religieux) et des chartes (Parentalité) sans consultation préalable ou sans travail collaboratif avec les Organisations Syndicales et les commissions. Le guide sur les faits religieux publié le 25 MAI 2021, interpelle fortement la CFE CGC Orange aussi bien sur le fond que sur la forme.

Il est à souligner aussi qu'au chapitre 7 intitulé « Egalité professionnelle et instances représentatives du personnel » il n'y a aucun slide. La CFE CGC Orange déplore que l'entreprise n'ait rien à dire sur le sujet mais n'est-ce-pas à l'image finalement du néant dans lequel se trouve le dialogue social aujourd'hui au sein d'Orange ?

La CFE CGC Orange en tant que OS signataire de l'accord est garante du respect des mesures. Si l'entreprise ne respecte pas les engagements pris en apposant sa signature sur l'Accord EGP 2022-2024 et si elle ne respecte pas la loi, la CFE CGC Orange prendra acte et agira en conséquence.