

Commission égalité pro (CEP) : il faut mieux faire !

Pour la dernière fois, la Commission Egalité Professionnelle (CEP), présidée par la **CGT**, a présenté son analyse et ses préconisations à la Direction. Malgré quelques progrès sur la réduction d'écart de salaires, la **CGT** constate que la route est encore longue pour réduire les inégalités professionnelles. Selon le dernier sondage sur le sexisme au travail, 80% des salarié.e.s considèrent que les femmes sont défavorisées au travail. Cette perception est confirmée par les chiffres 2018 du dernier rapport de la Direction : **les femmes restent majoritairement sous-positionnées, moins payées et moins promues**. En particulier, les inégalités F/H suivantes persistent :

- **Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à subir un dépositionnement salarial** (3,14% contre 1,57%) ;
- **À diplôme et ancienneté équivalents, les femmes subissent des écarts de rémunération**. Par exemple, à diplôme équivalent (Bac+5), les femmes sont sous représentées dans la « catégorie 4 » de salaire (entre 60000 et 70000 € brut annuel avec la PV) par rapport aux hommes et surreprésentées dans la « catégorie 2 » (entre 45000 et 53000 €). Pour les femmes ACO de bande D, l'écart est particulièrement important : -11,5%
- **À diplôme et ancienneté équivalents, les femmes sont quasi systématiquement moins bien positionnées dans les bandes CCNT que les hommes**. La proportion de femmes ayant eu une promotion au cours de leur parcours est moins importante que celle des hommes (par ex., le passage de bande E à F en 2018 à MEC : 5,3 % de l'effectif féminin contre 8,7% de l'effectif masculin). A Bac+5 les femmes sont sous représentées

en bande F (flagrant à MEC, elles ne représentent que 31% des bandes F alors qu'elles sont 47% en bande E).

Ces données sont issues des chiffres et études de la Direction elle-même et pourtant malgré nos demandes d'objectifs chiffrés et leurs obligations légales, **la Direction se contente de mesures frileuses, peu coûteuses et refuse de s'engager dans un plan d'actions ambitieux** qui permettrait de résoudre significativement ces inégalités !

La **CGT** soucieuse de la mise en place d'actions tangibles afin de réduire ces injustices salariales, conseille donc aux salarié.e.s :

- **de vérifier leur positionnement salarial** (par tranche d'âge, par bande CCNT, par métier et par établissement secondaire) en consultant les chiffres publiés par l'entreprise dans le rapport de situation comparée (*RSC, disponible sur demande auprès de vos élus*) ;
- **de demander à leur RH leur positionnement dans le nuage de points** ;
- **puis le cas échéant, de se rapprocher de représentants du personnel pour faire procéder à un rattrapage salarial**.

En faisant disparaître la Commission dédiée à l'égalité pro



dans une Commission tentaculaire comprenant l'emploi et la formation dans le futur CSE (remplaçant du CE), la Direction semble jeter un voile de pudeur autour des questions de l'inégalité pro. **La CGT s'indigne de cette perte en visibilité et en**

moyens d'action alors qu'il reste tant à faire !

Réorg. Vanille, la sauce va-t-elle prendre ?

Le 20 juin, ce projet a été soumis à l'avis du CE IMTW, pourtant rien n'est encore mis en place du point de vue opérationnel. **Suite aux retours des expertises (CE et CHSCT), de nombreux points d'interrogation demeurent**.

Les ressources des portefeuilles restent non définies, leurs interfaces et interactions sont floues, les mobilités non précisées, une présentation sommaire des formations, et une direction « DATA & IA » encore à l'état d'« idée », et les interfaces avec les « pays » pas encore clarifiées.

Malgré une commission CE qui a suivi et essayé de répondre aux questionnements, le projet est encore largement immature.

A la suite de Nova+, Odysée... une nouvelle réorganisation passe en force. La **CGT** restera vigilante sur le suivi et la mise en place, qui restent une source d'inquiétudes pour nous tous, source de risques qui s'additionne à tous les déclassements survenus avec la mise en œuvre d'ARCQ. **La CGT demande à la direction de respecter ses obligations légales en respectant la santé mentale et physique du personnel (L4121-1 du code du travail)**.

Réorganisation Home : Avis négatif unanime

Le 27 juin, les élus du CE IMTW ont rendu à l'unanimité un avis négatif concernant le projet de réorganisation issu des chantiers « Trans'Home » et ont voté une résolution unanime insistant sur les points encore douteux...

Après avoir regretté l'obligation de demander de multiples fois la présentation du dossier, *ce qui aurait permis certainement de traiter en amont de nombreux dysfonctionnements restant dans le projet*, les élus ont demandé à la Direction de venir présenter en septembre un bilan de la mise en œuvre du projet.

Les élus du CE IMTW seront particulièrement vigilants sur les points suivant :

- les mesures de reclassement mises en œuvre pour les personnels dont le poste est supprimé ;
- les mesures de mises en œuvre, selon les engagements pris, et leur impact sur les 4 points d'attention relevés par les CHSCT consultés :
 - l'impact sur le collectif de travail existant ;
 - le nombre des salariés changeant de manager ;
 - l'augmentation du taux de management distant ;
 - les changements, autres que la nouvelle organisation, touchant les salariés (C3 pour le site de Rennes et ARCQ), nécessitant une attention particulière et dans la durée.

- les modes de fonctionnement de cette nouvelle direction.

La Direction n'a donné que des réponses préformatées aux questions des élus, notamment sur les modes de fonctionnement entre les équipes Home et au-delà.

La CGT sera activement et résolument aux côtés des salariés dans le suivi de la mise en œuvre de ce projet à partir du 1er juillet pour les assister à résoudre les problèmes posés par cette « re-désorganisation » : n'hésitez pas à contacter vos élus DP et CHSCT pour leur signaler les problèmes rencontrés pour les résoudre.

Quid des petits sites Home ?

À l'occasion de questions autour de la répartition des compétences sur les petits sites, une petite phrase du directeur nous a mis la puce à l'oreille : avec 6 salariés Home à Blagnac, la pérennité de la présence de Home sur le site est en jeu. **Le Directeur de Home est clair, il n'y a pas de sens pour lui de garder ces salariés sur Blagnac.** Une fois de plus, on peut constater qu'une réorganisation cache un projet supplémentaire qui n'avait pas été évoqué.

Cette fois encore, **la CGT sera aux côtés des salariés pour les accompagner si la direction décidait de mettre en œuvre ce projet !**

Bilan PEC (Prévisions Emploi et Compétences) 2019

Un bilan dans la ligne des précédents.

Une nouvelle fois les **baisses d'emploi annoncées** sont au rendez-vous, et 2018 a vu la suppression de 114 postes, et de 100 ETP (équivalents temps pleins). **Nous ne sommes plus que 7000.** A aucun endroit, nous n'avons pu voir quelles activités avaient été supprimées, au contraire, des formations ont été nécessaires pour pallier les évolutions technologiques de nos entités.

Les salariés le savent bien, ils ont vécu directement la baisse de 2,6% de la force au travail :

- Intensification du travail ;
- Suppression de projets sans explication ;
- Pas de bilan connu...

La Direction compte essentiellement sur notre bonne volonté pour faire quand même fonctionner notre entreprise.

Face aux besoins grandissants, il n'y a eu que 85 recrutements externes, dont 32 à WNI, 78% de cadres.

Parmi les 27 recruté-e-s déjà en poste à Orange, 15 terminaient une thèse. C'est un point positif d'accueillir des thésards, malheureusement en nombre encore insuffisant.

La CGT regrette que IMTW ne fasse pas de vraie GPEC et que le bilan se réduise à un « point emploi » sans réelle analyse de ce qui a fonctionné ou pas dans la prospective.

Bilan formation 2018

Pour beaucoup, les fiches métier ARCQ ne correspondent que de très loin à leur activité. **Comment construire dans ces circonstances un plan de formation en rapport avec le travail réellement réalisé ?**

N'y a-t-il pas là un problème à résoudre urgemment pour éviter la non reconnaissance des activités réelles, ce qui accroît le mal-être de beaucoup de nos collègues ?

Le bilan formation 2018, pointe les mêmes écueils que celui de 2017. Même si les chiffres progressent :

- plus on est « âgés », moins on a de la formation ;
- moins on est gradé, moins on a de formation ;
- et si on est dans les fonctions supports, on subit la carence de parcours professionnels proposés.

Dans nos services, l'évolution des technologies est un fait. Pourtant le bilan montre que nous bénéficions de **moins de 31h en moyenne par salarié**. C'est certes 3h de plus qu'en 2017, mais les chiffres sont biaisés par l'ajout de formation « stratégique » ou d'« acculturation » qui n'ont rien à voir avec de la formation professionnelle.

Concernant l'accès aux formations plus longues, la **CGT** ne partage pas l'analyse de la Direction qui prétend que cela ne correspond pas aux souhaits des salariés. Nous regrettons que la Direction ait refusé de négocier une amélioration du système de prise en charge. **La force d'un grand groupe se mesure aussi à l'attention qu'elle porte à cette question.**