

Orange, Reine de l'inégalité professionnelle

La présentation du bilan 2020 se résume en une phrase sortie du document envoyé :

« Des ambitions difficiles à atteindre sur les recrutements externes ».
Les élus CGT ont dénoncé les belles intentions sur le papier d'une direction sans y mettre les moyens suffisants pour arriver à l'objectif de recrutement déjà si peu ambitieux, et notamment celui des femmes.

Les chiffres ont un goût d'Orange Amère

A nouveau, la direction ne respecte pas ses engagements de taux de féminisation. Les difficultés à recruter dans les métiers techniques n'expliquent pas tout. La raison principale vient de son refus de faire les recrutements nécessaires.

- 32,1% de recrutements CDI femmes en externe: l'objectif de 36% est encore raté de 3,9 points.
- 43,26% des Alternants/Stagiaires : l'objectif de 50% n'est pas tenu.
- 32,92% de recrutements : l'objectif de 40% encore raté.
- Taux de féminisation du management : différence de pourcentage entre les CODIR de Division et ceux de DO avec plus de 8 points d'écart en défaveur de ceux des DO.
- Promotions : non atteint pour les bandes Ddbis et G.

Face à ce nouveau constat d'échec, la Direction répond «des actions ont été menées, pourtant.»

Parlons –en des actions de la Direction... de la poudre aux yeux !

La CGT dénonce régulièrement que les actions menées par la Direction pour réduire l'écart des inégalités professionnelles, Hello Women, Vivier des ex alternants/stagiaires, etc., sont insuffisantes. L'annonce chaque année d'objectifs non atteints est insupportable. Orange doit en finir avec les bonnes intentions et mettre tous les moyens nécessaires pour mettre un terme aux inégalités professionnelles.

Les salariées d'Orange sous un plafond de verre...

- La CGT dénonce le fait que les salariées en bande D ne puissent pas accéder à minima à la Bande Dbis.
- La CGT dénonce un budget insuffisant consacré à la promotion des femmes.

Les élus CGT ont rappelé qu'il n'y a pas eu de négociations NAO dignes de ce nom et respectueuses du dialogue social, mais une décision unilatérale de la Direction qui préfère distribuer des dividendes à ses actionnaires (il faut bien minimiser la chute de l'action) au détriment des salariés. Orange n'accorde pas suffisamment de budget pour atteindre les objectifs ambitieux de taux de féminisation des promotions et de correction d'écart de rémunération des femmes.

Les négociations entamées pour un nouvel accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre Vie privée – Vie professionnelle au sein d'Orange SA période 2021-2023 n'augurent en rien un avenir meilleur pour les femmes de notre entreprise.

La CGT FAPT a revendiqué au CSEC une réelle politique volontariste en faveur des femmes

- Une réelle application de la loi : « à travail de valeur égale, salaire égal »,
- D'inclure dans l'accord un réel budget conséquent permettant de supprimer définitivement les écarts salariaux et de développer une vraie reconnaissance par la promotion pour les femmes et mettre ainsi fin au plafond de verre de l'accès au niveau Cadre.
- Le respect de l'équilibre vie privée vie professionnelle et le droit à la déconnexion pour encadrer strictement les forfaits jours, les horaires de travail et l'organisation des réunions: les femmes doivent pouvoir maîtriser leurs temps de travail pour éviter de prendre un temps partiel ...
- La mise en œuvre des moyens de communication à l'adresse des hautes écoles techniques afin de recruter des femmes.
- Favoriser le passage d'un métier commercial à un métier technique pour les femmes qui le désirent via la formation et des mesures financières incitatives.
- La mise en place de la semaine des 32h sans perte de salaire pour travailler moins, pour travailler mieux et pour travailler toutes et tous. Partager le travail autrement pour se libérer du temps et éviter les temps partiels essentiellement féminins.
- Le maintien du temps convenu et même son développement afin d'éviter le temps partiel et son impact sur la rémunération et la retraite.
- L'ouverture immédiate des négociations relatives aux CESU qui sont attendues depuis de trop nombreuses années.
- La réservation par l'entreprise de berceaux dans les crèches municipales et dans les crèches d'entreprise.
- Une réelle application de l'accord sur l'accompagnement au retour des congés maternité et parental.

La Direction n'a eu de cesse de botter en touche pour la totalité de nos questions sans proposer des améliorations.

Au final, aux mêmes causes les mêmes remèdes ! Comme la CGT l'a déjà démontré, c'est toute la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences qui est à revoir !



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr

