Logo CFDT

[INTERSYNDICAL] LES FEMMES D'ORANGE, VONT-ELLES DEVENIR INVISIBLES ?

Face à un bilan de l'accord précédent inquiétant et un projet proposé loin des attendus, les organisations syndicales **CFDT, CFE-CGC, CGT, SUD** ont demandé la prolongation de l'accord actuel, n'ayant pas les éléments concernant les données 2020. Nous avons obtenu la suspension de la négociation « Égalité Professionnelle et Équilibre Vie privée – Vie professionnelle » et élaboré un revendicatif commun afin d'être entendus par La Direction.

LÀ OÙ LE MARKETING SOCIAL FAIT PRENDRE DES VESSIES POUR DES LANTERNES

La Direction communique beaucoup, en interne et en externe : « Box diversité », microlearning de sensibilisation au sexisme, formation « HF Management », « Happy men share more », la « Semaine égalité professionnelle », « Index Egalité Professionnelle »…La Direction met en avant de nombreux « Labels » pour masquer la réalité de ses chiffres car ses résultats sont loin d'être aussi idylliques !

UN TAUX DE RECRUTEMENT DES FEMMES EN BERNE

Les premiers chiffres présentés poursuivent leurs déclins ! Même dans la filière « domaine client », le taux de féminisation des recrutements a chuté : il est passé de 43% en 2018 à 38,7% en 2019. La crise sanitaire n'explique pas tout et certainement pas les inégalités professionnelles !

Dans les « Unités d'Intervention », les classes de techniciennes et de chargées d'affaires rencontrent leur public et mettent à disposition d'Orange un vivier important. Ces classes constituent de véritables opportunités pour accroître le nombre de femmes dans les métiers techniques. Pourtant, le taux de féminisation des recrutements en CDI n'est que de 57% en 2020, contre 80% les années précédentes ; même si des efforts ont été fournis ces dernières années, nous notons aujourd'hui un fort relâchement. Ce n'est pas comme cela qu'on rattrapera le retard sur les métiers techniques, où on décompte seulement 22% de femmes. Nous demandons des CDI et non des CDI Intérims qui se multiplient dans ces unités. Si aucune dynamique d'inversion ne se fait, les femmes seront rapidement RARES dans toutes les unités.

QUAND LA MIXITÉ DES BUDGETS SALARIAUX MAINTIENT LES INÉGALITÉS

Les organisations syndicales ont obtenu ces moyens en 2011, malheureusement la mixité de ces budgets a souvent induit une dérive de la finalité de ces mesures. Nous revendiquons une application et un suivi au plus près de ces lignes budgétaires.

Seules 26%** des promotions sont des promotions de femmes (hors budget égalité professionnelle et « Promotions Reconnaissances à l'Ancienneté* »), alors qu'elles représentent 37% des effectifs ; ces chiffres mettent à jour une véritable tentative de manipulation de la Direction pour masquer les inégalités de traitement avec l'intégration des mesures Egalité Professionnelle et les PRAs*. Par cette action scandaleuse, la Direction fait monter artificiellement le taux de promotion des femmes à 39.7%.
Les organisations syndicales ne sont pas dupes et révèlent un défaut de loyauté flagrant de la part de la Direction.

Les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, SUD demandent à la Direction d'assurer les conditions d'une reprise de négociation loyale, en mettant à leur disposition les éléments nécessaires à la construction d'un accord « Égalité Professionnelle » à la hauteur des attendus des salarié.e.s.

Dans cet objectif, les organisations syndicales **CFDT, CFE-CGC, CGT, SUD** travaillent ensemble à des mesures efficaces pour toutes et tous !

***Données issues du Bilan Salarial de la Négociation Annuelle Obligatoire 2020 et du Bilan présenté à la commission de suivi Egalité Professionnelle*

égalité homme femme
Documents
LES FEMMES D'ORANGE, VONT-ELLES DEVENIR INVISIBLES ?