



# **[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 Égalité 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 déclin ! 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 Intérim 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*



## LES FEMMES D'ORANGE, VONT-ELLES DEVENIR INVISIBLES ?

Face à un bilan de l'accord prévoyant important et un projet proposé loin des attentes, les organisations syndicales CFE-CGC, CDT, SUD demandent la prolongation de l'accord actuel, n'ayant pas les éléments concernant les données 2020. Nous avons obtenu la suspension de la négociation « Egalité Professionnelle et Equilibre Vie privée - Vie professionnelle » et obtenu un rendez-vous concret afin d'être entendus par La Direction.

### LA OÙ LE MARKETING SOCIAL FAIT PRENDRE DES VESSES POUR DES LANTERNES

La Direction communique beaucoup, en interne et en externe : « Box diversité », microlearning de sensibilisation au sexisme, formation « HR Management », « Raggy man 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 efficaces !

### UN TAUX DE RECRUTEMENT DES FEMMES EN BERNE

Les premiers chiffres présentés poursuivent leurs déclin ! Même dans la filière « domaine client », le taux de féminisation des recrutements a chuté : il est passé de 47% en 2018 à 35,7% en 2019. La mise sentière 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 savoir 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 58% 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 démontre seulement 32% de femmes. Nous demandons des CDI et non des CDI intérim qui se multiplient dans ces unités. Si aucune dynamique d'inversion ne se fait, les femmes seront rapidement REMPLIES dans toutes les unités.

### QUAND LA MERITE DES BUDGETS SALARIAUX MAINTIEN LES INÉGALITÉS

Les organisations syndicales ont obtenu ces moyens en 2011, malheureusement la réalité de ses budgets a souvent induit une dérive de la réalité de ces moyens. 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 thématiques à l'écran ») ; alors qu'elle représenterait 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 IRPAU\*. Par cette action scandaleuse, la Direction fait monter artificiellement le taux de promotion des femmes à 38,7%.

Les organisations syndicales ne sont pas dupes et réclament un effort 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 « Egalité Professionnelle » à la hauteur des attentes des salariés.e.s.

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

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

## Documents

## [LES FEMMES D'ORANGE, VONT-ELLES DEVENIR INVISIBLES ?](#)