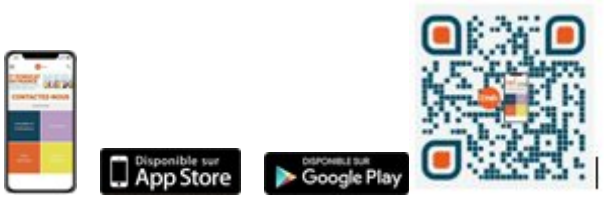
Logo CFDT

FLASH INFO CFDT - CSEE Fonctions Support et Finance - CAHIER SPECIAL - Le BLOC 3 - Aux bornes de l'entreprise

C’est avec grand plaisir que la CFDT vous adresse ce cahier spécial consacré au bloc 3 : consultation obligatoire de la politique sociale, emploi et conditions de travail de l'entreprise.

Mettez la CFDT dans votre poche et ne manquez aucune information utile !



Visitez le site de la **CFDT Orange**

https://www.cfdt-orange.org/

Information consultation Bloc 3 - consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail : bilan emploi des personnes en situation de handic

Le taux d’emploi global de salariés porteurs de handicap à l’échelle de l’UES Orange est de **6,46%** en 2022 (vs 6,51% en 2021).

263 salariés sont déclarés en reconnaissance de handicap au 31/12/2022 sur le périmètre FSF hors stagiaires et intérimaires. **A 94,3% il s’agit de salariés ayant fait l’objet d’une reconnaissance de handicap** par la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (RQTH, Carte Invalidité, AAH). Ils travaillent en majorité dans les Fonctions Support (180 salariés) et l’accompagnement (64 salariés).

42 salariés sont sortis du périmètre. Il s’agit principalement de départs en retraite (28 salariés). Les recrutements restent modestes : 4 CDI, 5 CDD, 4 contrats d’alternance et stages ; dont 2 CDD transformés en CDI, et 1 contrat d’apprentissage transformé en CDI. **Le recrutement ne pèse que 1,9% de l’effectif alors que les nouvelles reconnaissances de handicap représentent 10,26% de l’effectif.** 56,6% ont de 56 à 60 ans et plus. On note que les femmes sont majoritaires sur ces tranches d’âge, ce qui reflète la féminisation des effectifs de notre périmètre.

Le taux de promotion des personnes porteuses de handicap est de 6,01 %, un chiffre très inférieur aux années précédentes (9,75 % en 2021). **14 personnes ont été promues en 2022 vs 23 en 2021.**

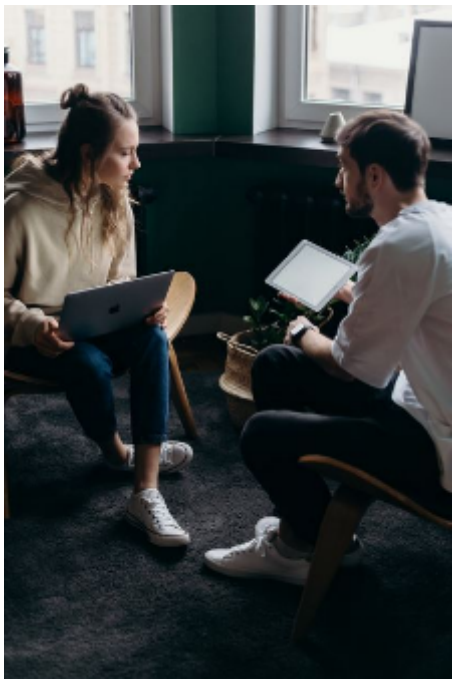


Les entrées dans le dispositif TPSH (Temps Partiel Sénior Handicap) ne font que progresser. En répartition par catégorie, les entrées concernent essentiellement les cadres (7 pour 1 non-cadre). **Au total, ce sont 12 salariés qui sont entrés dans le dispositif TPSH en 2022.**

Le volume d'achats au secteur protégé est revenu à des niveaux comparables aux années précédant la crise COVID pour l'UES Orange (17M€ en 2022). **Le montant des achats a cependant baissé drastiquement sur le périmètre FSF (308 760 €)** avec une perte de près de 3M€ par rapport à l'UES.

La CFDT à FSF est très attentive à l'évolution de l'emploi et des conditions de travail des personnes porteuses de handicap sur notre périmètre. Nous demandons à l'entreprise plus de pro activité dans le recrutement, l'emploi, la promotion et l'accompagnement tout au long de la vie professionnelle quel que soit le type de handicap.

Information consultation Bloc 3 - consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail : rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation femmes



2022 est la 1ère année de mise en œuvre de l'« Accord portant sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle au sein d'Orange SA 2022-2024 » signé en 2021.

Le taux de féminisation global de FSF est constant depuis 3 ans : Il est de 55,79% en 2022 (vs 55,51% en 2021). Il reflète la forte féminisation historique et sociologique de certains domaines métiers de notre périmètre : les Fonctions Support (63,54%) et Client (51,74%) en particulier.

Les Ressources Humaines ont le taux de féminisation le plus important (66,38%). C'est dans ce périmètre qu'on constate également les taux de féminisation les plus élevés notamment sur les Bandes D : 100%, et Dbis : 80,88%. Le taux de féminisation des Dbis augmente sensiblement et de façon continue. **En 2022 il atteint 73,32%.**

Le taux de féminisation des bandes F et G reste très en-deçà de celui des autres bandes (respectivement 46.91% et 37,62 %). De fortes disparités existent d'un périmètre d'activité à l'autre. **La Finance affiche un taux de féminisation en bande G de seulement 21,62%** en baisse par rapport à 2021. Le taux de féminisation des CODIRS est de 40,58% en moyenne, en légère hausse par rapport à 2021 (37,66%). **La féminisation des CODIRS de FSF doit encore progresser et ne reflète toujours pas en 2022 le taux de féminisation de l'effectif de notre périmètre qui est de 55,79%.**

La féminisation des effectifs des alternants et conventions de stage est supérieure à la parité, il est de 67,95% en 2022, vs 65.32% en 2021.

Le taux de féminisation des embauches en CDI est de 54,05%, en baisse par rapport à 2021 (57.58 %). Seuls des hommes ont été recrutés en CDI en bande F en 2022. Le taux de féminisation des départs CDI tous motifs confondus est de 55,89 %.

Le taux de féminisation des promotions (avec changement de grade ou de bande) est de 54,87%, en baisse par rapport à 2021 (60.44%) et le taux de féminisation des promotions sans changement de bande est de 52,38%. En 2022, on constate la persistance d'un accès à la promotion défavorable aux femmes : la durée moyenne pour une promotion CCNT est de 8.63 ans pour les femmes contre 8.26 ans pour les hommes, 52,75% des femmes n'ont pas eu de promotion CCNT depuis 10 ans vs 42,25% des hommes.

Toutes bandes confondues les femmes touchent en moyenne un salaire inférieur de 17 % à celui des hommes, ce qui reflète la plus forte proportion de femmes dans les bandes les moins bien payées. 121 femmes ont bénéficié d'une mesure de correction salariale, vs 63 en 2021.

2 femmes vs 8 hommes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations.

C'est d'ailleurs en raison du différentiel de rémunération que l'Index Egalité Professionnelle d'Orange a régressé en 2022, passant de 89 points/100 vs 94 points/100 en 2021 et 2020.

La présence dans l'effectif de fonctionnaires tend à réduire l'écart salarial global : la diminution rapide de cette catégorie pourrait donc encore accroître cet écart.

Les temps partiels restent majoritairement féminins (89,38%) et les femmes représentent 64,46% des salariés en TPS/TPA. Le Temps Partiel Parental est à 100% féminin, et le congé parental est encore pris à 92,86% par les femmes.

Nous prenons acte du bilan plutôt positif en matière de conditions générales d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes sur le périmètre FSF en 2022. Ces résultats s'inscrivent dans la continuité des bilans établis en 2020 et 2021 et sont, pour partie, liés à la féminisation de certaines fonctions supports.

Des signes de dégradation inquiètent cependant la CFDT, notamment en matière de rémunération, de promotion, d'accès à certaines bandes d'emploi, ou de présence des femmes au sein de CODIRS. La CFDT réaffirme son engagement aux côtés des femmes et des hommes de l'entreprise pour faire changer des pratiques qui sont non seulement choquantes, mais aussi préjudiciables à la performance économique et sociale d'Orange.

La **CFDT** est le premier syndicat français en nombre d'adhérents : 610 144, des femmes (51%), des hommes (49%), qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans le public et dans toutes les régions de France.

La **CFDT** n'est ni de gauche ni de droite, elle est du côté des salariés.

La **CFDT** est un syndicat laïc qui respecte toutes les croyances religieuses ou philosophiques tant qu'elles ne conduisent pas à la haine, au racisme, à l'exclusion.

La **CFDT** sait que le monde change, qu'il faut en permanence mettre à jour les revendications pour faire face aux évolutions du marché du travail, à la précarité.



handicap