



DO Grand Ouest
Coordination des Sud du territoire

Place des femmes chez Orange : De la com .. et des claques !

Aout 2015, Stéphane Richard occupe fièrement les colonnes de La Tribune parce qu'Orange est en tête des entreprises pour la féminisation de ses instances dirigeantes. Il prend alors le pilotage de la commission Egalité Parité du MEDEF.

Depuis, les ordonnances Macron sont passées par là, reléguant les instances du personnel au rang de joujou de communication patronale. La commission égalité professionnelle a disparu dans un fourre tout emploi, formation.. Les discours lénifiants sur la nécessaire place des femmes en entreprise sont retournés à leur sourdine. A l'arrivée de Roux de Bézieux, le MEDEF s'empresse de supprimer la dite commission présidée par SR. Dans la foulée, Orange continue de faire surtout de la communication sur la place des femmes dans l'entreprise ...et à pratiquer la préférence masculine dans tous les domaines.

Orange à l'index !

La trouvaille du gouvernement Macron pour mesurer l'action des entreprises en matière d'égalité professionnelle est de classer les entreprises par un index basé sur des critères qu'elles mêmes déterminent. A ce jeu là, Orange est maitre = indice 2021 : 94/100!

Par exemple, Orange a choisi de retenir le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Chez Orange, ça donne officiellement 4 femmes et 6 hommes, on se dit : pas mal ! Ce résultat occulte trois hommes aux postes les plus élevés, mandataires sociaux, donc non salariés : S Richard PDG, R Fernandez et G Pellissier tous deux directeurs délégués. Ils disposent évidemment des trois plus hautes rémunérations (elles sont publiques), ce qui donne 4 femmes parmi les 13 plus hautes rémunérations. Sans compter les PDG des filiales du Groupe, très très masculins.

Cadres « dirigeants » leaders et executives : une histoire de mecs !

Au début, ils étaient un petit millier (dont environ 300 executives). Au passage, notons que l'entreprise n'a jamais révélé la répartition hommes femmes des executives, les vrais chef.fes.

En 2013, les leaders sont 1118 : 264 femmes, 854 hommes. 23% de femmes, c'est indécent, même pour le PDG d'Orange. Il faut **FE MI NI SER** ! Mais il semble impossible de détrôner un leader, même pour le PDG. Sauf à attendre les départs. Ah, les légendaires baronnies!

Tout ça est trop lent ! Résultats : fin 2019, et malgré les milliers de suppressions d'emploi dans tous les services, c'est l'inflation des leaders désormais au nombre de 1274: 396 femmes, et 878 hommes ! Il faut que le nombre de postes s'accroisse pour faire (un peu)... de place aux femmes.

A toutes les femmes de la DOGO... les claques successives d'Orange !

Avant fusion en DOGO, le CODIR (Comité de Direction) de la DONC était composé de 2 femmes et 9 hommes, ce n'était pas brillant avec un taux de féminisation : 18%, celui de la DO Ouest : 4 femmes et 10 hommes, un peu mieux : 28,5% ... Le CODIR de la DOGO est désormais composé de 19 membres : 3 femmes et 16 hommes. La raréfaction des postes a eu comme résultat une élimination farouche des femmes des postes à responsabilité. Seuil jamais atteint : 15,7% de taux de féminisation. Réduction des postes = élimination des femmes. On craint le pire pour les fusions en cours et à venir. Dernière minute : une nouvelle direction est créée avec à sa tête.. un homme ! Ouf !

De renoncement...

Pour améliorer la féminisation des métiers techniques, initiative que nous soutenions, les bassins d'emploi Normandie Centre et Bretagne Pays de Loire lançaient chaque année des classes femmes (Tec, Chargé.es d'affaires) : cela permettait des embauches plus importantes de femmes dans ces métiers, même s'il a fallu parfois batailler pour ces embauches à l'issue de l'obtention des diplômes. Orange a désormais fermé cette possibilité sur le bassin Normandie Centre au motif douteux de difficulté géographique. Quant au bassin Bretagne Pays de Loire, c'est assez original cette année: les classes femmes de l'IUT de ST Malo sont devenues une classe licence CART avec 8 femmes et 1 homme et une classe TRTE avec 4 femmes et 11 hommes.

...en renoncement !

Coté embauche en CDI en 2020, et au-delà de la faiblesse des recrutements face aux départs, 24 femmes et 55 hommes ont été recrutés. Bien sûr parce qu'il y a plus de recrutement en UI, donc dans les métiers techniques. Mais pas seulement : 8

femmes et 12 hommes ont été recrutés en AD comme conseiller.es. Pourquoi toujours moins de femmes partout? Le taux de féminisation des moins de 40 ans est en dégringolade sévère. Le bassin d'emploi Grand Ouest est féminisé à 31%.

Reconnaissance au rabais !

Sud n'a pas signé l'accord ARCQ, on savait que ce serait la galère pour toutes et tous, et plus particulièrement pour les femmes. Début 2020, la DOGO c'était 2900 femmes et 4700 hommes, soit 7600 personnes, féminisée à 38%.

Le bilan ARCQ 2020 pour la DOGO est édifiant : 271 femmes et 585 hommes ont bénéficié d'une reconnaissance au titre d'ARCQ (avancé, référent, enrichi, nouveau métier...etc). Les femmes représentent 31,6% des mesures de reconnaissance ARCQ alors qu'elles sont 38% des effectifs. Pourquoi ? Elles ont obtenu une augmentation moyenne de 3,1%, les hommes de 4,1%. Pourquoi ? Le représentant de l'entreprise nous a doctement indiqué que le bilan salarial n'était pas le lieu du bilan égalité professionnelle... On comprend mieux !

Le 8 mars dernier, Orange a fait de la com... com d'hab. Ne soyons pas dupes. N'attendons pas la claque suivante !

Les violences faites aux femmes sont aussi celles des employeurs : moins de CDI, moins de temps plein, moins de salaire, moins d'accès aux responsabilités, moins de vraies carrières, moins de retraite...La moitié de l'humanité n'a pas moins le droit de vivre dignement que l'autre.

Les inégalités sociales et les violences sont les racines d'un même système que nous combattons !