



Séance de septembre 2020

## Edito

Le groupe Orange vient de lancer " **Chez Orange vous pouvez** " : la campagne qui ouvre les portes des mondes d'Orange. Nous en ouvrirons quelques-unes aujourd'hui.

" **Chez Orange vous pouvez** " perdre votre activité en catimini sous prétexte que l'entreprise a temporairement réorganisé l'activité. Nous citons les collègues de l'EPAC TV de St Nazaire, spécialistes reconnu-es nationalement. La direction décide qu'ils-elles doivent devenir expert-e internet niveau 2, sans autre forme de procès. On avait eu la naïveté de croire que ce genre de pratiques était du passé : " **Chez Orange vous pouvez** " changer d'activité sans garantie, du jour au lendemain.

" **Chez Orange vous pouvez** " peut-être contracter le covid 19 au travail, depuis qu'Orange, en loyal vassal du MEDEF a décidé de suivre M Roux de Bézieux, je cite : " si on reconfine, on assistera à un effondrement de l'économie ". Quoi de plus logique en effet d'exposer les salarié-es à une possible contamination dans les transports en commun ou sur leur lieu de travail...Pour une très grande majorité des salarié-es, le travail à domicile, à temps plein, a été imposé pendant plusieurs mois. Depuis le 1er septembre, il y a l'obligation de revenir sur site au moins 3 jours par semaine. Les demandes de télétravail sont suspendues depuis des semaines, voire plusieurs mois. Pour rappel dans l'avenant de 2017 article 3 : L'entreprise doit répondre à une demande de télétravail dans un délai d'un mois. "

" **Chez Orange, vous pouvez** " être une femme, travaillée à la DOGO et être discriminée en matière de reconnaissance professionnelle, parce que vous êtes une femme ...mais vous travaillez dans un groupe exemplaire en matière d'égalité professionnelle.

" **Chez Orange vous pouvez** " toujours être exposé au burn-out : depuis mi-août, suite à des interventions non honorées ou reportées, plusieurs collègues de l'UAT Ouest traitant de l'AT demain nous ont fait part des énormes difficultés qu'ils rencontraient. De plus en plus d'appels extrêmement difficiles à traiter, conflictuels, sans solution à proposer aux client.es

" **Chez Orange, vous pouvez** " voir votre entreprise imposer la 5G alors que beaucoup de questionnements légitimes s'expriment dans la société, que plusieurs député-es, maires, mais aussi des citoyen-nes parmi lesquels des salarié-es du Groupe Orange ont l'outrecuidance de demander un moratoire et un débat démocratique. Comme pour tout

questionnement sur la limitation des ressources, la légitimité de la croissance permanente, l'épuisement de la planète, la voiture électrique, le simple fait d'exprimer ces demandes vous fait passer dans le camp des Amish ou dans celui des mangeurs de pâquerettes. Monsieur le Président, et si chez Orange, on pouvait vraiment faire autre chose que la course aux profits immédiats ?

### Boutique Alençon

Les élu-es SUD constatent, une fois de plus, l'arrêt d'exploitation d'une boutique Orange et ne peuvent admettre cela. Le constat est qu'à Alençon, les choses se sont déroulées de façon plus pernicieuse, au regard des incidents intervenus, infiltrations d'eau et altération de la qualité de l'air, depuis trop d'années. Combien de fois nombre d'élu-es d'ex CHSCT ont-ils-elles alerté la direction, mais en vain ?

A Alençon, le laxisme des responsables, laissant trainer le mal, a rendu cette boutique insalubre, gangrénée par les dégâts liquides qui, on le sait, ne sont pas compatibles avec les matériaux modernes à long terme.

N'était-il pas encore temps de réagir ? L'occasion de trouver un emplacement digne de l'image de marque que montre Orange par ailleurs ? La direction d'Orange maison mère n'y est pas parvenue. Pourtant un article paru dans Ouest France le 15 septembre montre que la GDT en a trouvé un d'une superficie de 145m<sup>2</sup> au centre commercial Leclerc d'Arçonnay.

Il a fallu en novembre 2019 une énième inondation pour tenter de trouver une solution à la hâte (fermeture, installation d'un truck sur un parking pendant l'hiver puis intention d'ouvrir une nouvelle boutique).

Les conseiller-ères qui étaient en moyenne à moins de 10 mn de leur travail se retrouvent dispatché-es ...

De par la non prise en compte des états de fait sur la boutique d'Alençon depuis belle lurette, Orange ne fait pas dans la dentelle et laisse encore un endroit stratégique à l'abandon sans se soucier du bien-être de ses conseiller-ères. Pour toutes ces raisons, les élus-ues SUD du CSEE de la DOGO émettent un avis négatif sur ce dossier.

## Egalité pro

Concernant la politique d'embauche menée en 2019 sur le périmètre de la DOGO, Sud n'appréciera pas ici le volume d'embauches au regard des besoins, mais simplement les éléments concernant le recrutement comparé des hommes et des femmes. 45 femmes et 145 hommes ont été recrutés... soit un taux de féminisation à 23,6% des recrutements de la DOGO en 2019. Malheureusement, dans les principaux secteurs d'activité recruteurs en 2019, où les femmes seraient plus facilement susceptibles d'être recrutées, et pour les éléments les plus marquants, nous avons noté que : l'ADNC recrute 10 femmes sur 25 recrutements, l'AENC zéro femmes sur 8 recrutements, l'ADO 10 femmes et 11 hommes et l'AEOA 1 femme et 4 hommes.

Concernant la politique de reconnaissance menée sur la DOGO Sud n'a pas eu la perception que l'entreprise prenait réellement la mesure des alertes des organisations syndicales présentes.

2019 était la première année du plein déploiement de l'accord ARCQ. Dans le périmètre de la DOGO, les promotions avec changement de niveau ont concerné 267 femmes et 481 hommes, soit respectivement 9,4% et 10,4% de la population. Les promotions totales, c'est-à-dire celles avec ou sans changement de niveau, ont concerné 318 femmes et 663 hommes ; soit respectivement 11,2 et 14,2% de la population. Dans les deux cas, ces écarts nous apparaissent très importants, et en rupture avec les engagements d'égalité professionnelle de l'entreprise, d'autant plus en présence d'un budget dédié à une promotion supplémentaire de femmes.

Sur l'ensemble de la DOGO, 22% des femmes ont bénéficié d'une mesure de reconnaissance des compétences de toute nature ; 25,7% des hommes (promotions avec ou sans changement de niveau ; MEC, passage au niveau avancé dans le cadre d'ARCQ ; consolidation d'AvMon fin de carrière des fonctionnaires). Les femmes sont donc significativement moins reconnues que les hommes en proportion de ce qu'elles représentent. De plus, la transposition de ces mesures fait apparaître une augmentation moyenne de leur salaire de 3,2 % pour les femmes et de 4% pour les hommes. Devant ces éléments, les mesures de correction salariale pour les femmes nous apparaissent dérisoires, et surtout sans effet réel si, chaque année, les écarts sont creusés à nouveau.

Les promotions strictement issues de l'application de l'accord ARCQ ont concerné 84 femmes et 391 hommes soit respectivement, 2,9% de femmes et 8,4% d'hommes. Une proportion particulièrement déséquilibrée en défaveur des femmes. Sud était opposé à l'accord ARCQ : les risques pour les femmes faisaient partie de nos préoccupations. La démonstration est implacable.

Si on prend en compte uniquement les promotions sur décision managériale, c'est-à-dire en retirant les consolidations d'AvMon des fonctionnaires en fin de carrière, 185 femmes ont bénéficié d'une promotion avec changement de niveau ; et 469 hommes... soit une féminisation à hauteur de 28,3% des promotions (185/654) pour un taux de féminisation de la DOGO à 37,9%. Au total des promotions, (avec ou sans changement de bande), 251 femmes et 525 hommes ont été promu-es, hors consolidation des AvMon, soit 32,3% de femmes promues au total au regard de ARCQ. C'est indécent.

On ne peut pas passer sous silence le fait que les femmes de la DOGO ont été particulièrement choyées pour le passage au niveau avancé : 538 femmes en ont donc bénéficié, et 742 hommes ; soit 42% de femmes. Elles sont surreprésentées de 4% dans le passage au niveau avancé, et sous représentées de 5,4% dans les promotions. Monsieur le Président, quel message les femmes de la DOGO doivent-elles en déduire ? Sont-elles moins expérimentées, moins performantes, moins professionnelles, moins adaptées, moins agiles ?

## Bilan Handicap

Nous noterons, que le taux d'emploi global de l'UES (national) augmente légèrement en 2019, du fait du recours au secteur protégé et adapté qui représente environ 1%. Même si l'objectif de 6% est atteint, il faut d'autant plus être vigilant pour l'avenir car sur la DONC 51,2% et 48,29% sur la DOO, des salarié-es en situation de handicap ont plus de 50 ans. Pour la DONC, seulement 3 recrutements en CDI en 2019 ce qui représente 3% du taux d'emploi. Nous notons que sur ces 3 recrutements en CDI, une personne est issue de l'alternance, une d'un CDD et enfin une d'un recrutement direct. Les membres de la commission s'étonnent qu'un seul alternant en situation de handicap ait été recruté en 2019. Pour la DOO, 11 recrutements externes dont 4 en CDI et 7 en contrats de professionnalisation dans les domaines « Clients » et « Innovation Technologie ».

*Sud constate que, même si la situation est loin d'être idyllique, un effort constant et une implication totale de tous les acteurs de la DO est plus que nécessaire. D'autant plus qu'avec la nouvelle loi du 5 septembre 2018, parue le 27 mai, et mise en application le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le recours à des salarié-es d'entreprises adaptées, à des travailleur-ses indépendant-es handicapé-es ou à des personnes en ESAT ne sera plus comptabilisé dans le quota de 6 %. Nous serons donc encore plus vigilant-es et exigeant-es sur l'emploi de personnes RQTH.*

## Elu-es SUD

Titulaires : Michel Nicolas, Cécile Mandart, Loïc Gras, Isabelle Daniel, Dominique Petit, Marina Delentaigne, Yannick Rouxel, Virginie Fassa, Olivier Martinet et Nicolas Savaton

Suppléant-es : Laurence Delen, Stéphane Barry, Catherine Vardon, Julien Daumoin, Catherine Denferd, Olivier Carfantan, Martine Levacher, Philippe Couvé, Isabelle Noyeau et Fabien Corbière **Représentant Syndical : Laurent Le Deunf**