



## Égalité Professionnelle : la DO Grand Ouest toujours à la traîne !!



Le taux de féminisation de l'effectif CDI reste stable à 38,77%. Le taux de féminisation des effectifs alternants et stagiaires est à 39,89% en deçà de l'objectif fixé à 50%. Cet écart est dû au fait qu'1/3 de l'effectif alternant exerce dans le domaine de l'innovation technologique où le taux de féminisation est de seulement 18,42%. De la même

façon et pour les mêmes raisons, l'objectif du taux de féminisation concernant les recrutements en CDI qui devrait être de 36% n'est pas tenu. Il est, aujourd'hui, de 23,08%.

Concernant les promotions, le taux de féminisation des promotions avec changement de bande ou de grade est supérieur au taux de féminisation des effectifs : 44,76% versus 38,73%.

Seul bémol pour l'accès à la F. Le taux de féminisation est de 25% alors que celui de la bande source (E) est de 34,76%. Cet écart est compensé sil on l'analyse sur 3 années. Quant à la rémunération brute mensuelle moyenne des femmes elle est 3 456€ pour un âge moyen de 49 ans. La rémunération brute mensuelle moyenne des hommes est elle de 3 519€ pour un âge moyen de 47 ans.

**Cfdt:** Au-delà de ces constats, la **CFDT** a insisté sur la féminisation du CODIR. Il n'aura échappé à personne qu'il est peu féminisé. La loi Rixain en 2023 imposera des contraintes aux entreprises.

**Cfdt:** La **CFDT** a insisté sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Si nous constatons que les victimes sont plutôt bien prises en charge et accompagnées, nous notons un manque d'ambition dans la prévention.

**Cfdt:** La **CFDT** a aussi demandé une étude sur le taux de féminisation des télétravailleurs. En effet, la structure de l'emploi chez Orange favorise l'appétence des femmes au télétravail.



## Bilan Handicap : Les années se suivent et se ressemblent

La **CFDT** avait déjà fait le constat par le passé sur les bilans 2019 et 2020, que les chiffres n'étaient pas à la hauteur des attendus.

En effet la **CFDT** fait l'amer constat que les recrutements n'atteignent pas les prévisions, que la sensibilisation des salariés est en net recul, et que l'investissement des équipes RRH sur ce sujet passe au second plan. Nous remarquons que La Direction, pour augmenter les chiffres des salariés en situation de handicap, compte uniquement sur l'effectif des salariés présents, en y recherchant ou en poussant les salariés à faire reconnaître une RQTH. La **CFDT** condamne avec vigueur ce procédé discutable.

La partie formation et promotion des salariés en situation de handicap de ce rapport est accablante. La **CFDT** demande que la direction mette fin à cette discrimination.

**La CFDT déplore et condamne que le sujet du handicap soit désormais devenu un sujet mineur au sein de notre Direction.**

La **CFDT** restera extrêmement vigilante à ce qu'Orange respect à la lettre les dispositions de l'accord handicap que nous avons signé. En conclusion, ce bilan handicap 2021 manque cruellement d'ambition, de résultats et de perspectives concrètes.





## Rouen ASTROLABE



Ce projet consiste à regrouper les équipes (les unités roannaise) de l'AENC, du CSP et de l' A2P sur le site de l'Astrolabe tout en réorganisant les espaces de ce dernier.

Si la finalité de ce projet reste louable sur le fond, la **CFDT** constate sur ce projet, qu'un certain nombre de problématiques restent en suspens.

Il reste encore à être solutionnés de manière pérenne, la climatisation du bâtiment, la sanctuarisation des places sur les plateaux pour les salariés en situation de handicap, les casiers pour les deux roues, le nombre de places de parking. Un point noir figure dans ce dossier, à savoir l'utilisation multifonctionnelle de la salle James Cook, qui de notre point de vue, ne peut être envisagée de la manière proposée par la direction.

Pour toutes ces raisons la **CFDT** s'est prononcée **contre** sur ce projet lors de sa présentation au CSEE DOGO.

### Direction Orange Avenue !



Lors du Comité Social Économique de la DOGO, la **CFDT** s'est prononcée **contre** ce projet pour les raisons suivantes :

- ◆ Le déploiement des opens Spaces et des espaces dynamiques, qui sont souvent source d'inquiétude et de stress, va inévitablement engendrer une dégradation des conditions de travail.
- ◆ Une performance thermique du bâtiment et de son isolation phonique insuffisante.
- ◆ Un manque de places de parking.

**Cfdt:** La **CFDT** demande l'ouverture de négociations pour une prise en charge des transports à 100%.

**Cfdt:** La **CFDT** suivra ce projet de déménagement avec vigilance



**Prochaines séances du CSEE DO GO : 26 et 27 Octobre 2022**



• **DS Coordinatrice CFDT** : Nicole NARAÏNEN

• **RS CFDT** : Olivier Le Douarin

• **Vos élu-es titulaires au CSE E Direction Orange Grand Ouest** :

Henda MATHLOUTHI, Arnaud AUTRET, Laurence AVRIN, Véronique SEKMA, Vincent BODIGUEL, Laurent BRAS, Catherine FAUGEROUX, Valérie LE GOU-PIL, Jacques BOURTHOURAULT, Gilles BARBIER, Franck LE SAUZE.

• **Vos élu-es suppléant-es**:

Margot DUBOIS, Mireille VIVIER, Corinne BLANCHARD, Hassan DOUASSE, Alain ABADIE, Rozenn Le Hir, Marie-Pascale SAUPIN, Jean-Paul Leray, Régis GARREAU

• **Vos représentant-es au CSE Central** :

Catherine FAUGEROUX et Jean-Paul LERAY