

DO Ouest

Du plus haut niveau de l'entreprise, on nous indique qu'il faut se réjouir des 100 (oui, cent !) embauches supplémentaires cette année, dans un groupe tel qu'Orange, 160 000 salarié-es dans le monde. Si on ne peut que se réjouir que des jeunes soient embauchés chez Orange, face à la *profitabilité* de l'entreprise, cette situation est insupportable. Les résultats du troisième trimestre le confirment, la profitabilité d'Orange ne cesse de croître avec un taux de marge à 33,1% pour le groupe, et pas moins de 38,5% en France ! Cette *profitabilité*, c'est sur notre dos, à toutes et tous, qu'elle se construit, jour après jour. La vertigineuse dégringolade de l'emploi programmée en témoigne.

Emploi : où en sommes-nous dans la DOO ?

L'étude démographique réalisée par la DOO annonce les départs de 36% de l'effectif d'ici 2018. Le tableau ci-dessous intègre les prévisions de départs et de recrutements.

Bassin d'emploi	2013 CDI actifs	2013 ETP	2016	2018
Côtes d'Armor 22	447	394	289	231
Ille et Vilaine 35	1262	1149	948	821
Ouest Bretagne 29 et 56	1412	1216	880	709
Maine Anjou 49 53 et 72	1113	981	752	599
Pays de Loire Sud 44 et 85	1462	1297	1017	854
Uato Rouen Caen Bourges Orléans	193	166	123	NC
Total DOO	5889	5203	4009	

*Fin 2013, 1028 personnes étaient en TPA, TPI ou TPS. Elles représentaient 404 effectifs temps plein.

Pour la direction, il ne s'agit pas seulement d'accompagner la baisse des activités, comme elle ne cesse de le répéter, mais bien d'accentuer la productivité ou encore la sous-traitance.

Un exemple : de juin 2013 à juin 2014, la baisse des effectifs en boutiques est de moins 13% (moins 100 ETP !) alors que les fermetures de boutique concernent 30 ETP. C'est bien supérieur à la baisse des flux. Ça veut dire une dégradation des conditions de travail de toutes et tous. Et nombre de services sont dans la même situation dans le tourment des réorganisations et autres mutualisations.

La sous-traitance des UI (la seule connue sur le CE) continue de croître, d'une moyenne de 6,8 millions d'euros par trimestre en 2013, la DOO est passée à 7,3 millions pour les 3 premiers trimestres de 2014. Nos jeunes collègues apprenti-es n'ont quasiment aucun espoir d'être embauchés. Le nombre de stagiaires ne cesse de croître.

Cette politique de l'emploi est indécente mais elle n'est en rien inéluctable. La direction d'Orange a les moyens de mener une autre politique. Sud réclame 5000 embauches immédiates et une négociation pour l'avenir.

Du côté des salaires

La DO Ouest ne brille pas par sa transparence sur les rémunérations (contrairement à de nombreux autres périmètres, et aux informations que nous obtenons nationalement). Nous publions cependant les informations que nous avons à cette étape.

Pour mémoire la rémunération médiane est la valeur pivot entre les 50% des rémunérations les plus basses et 50% des rémunérations les plus élevées.

CDI	effectif	Age médian	Rémunération* médiane Mensuelle en €
B	2	56	2106
C	661	30	2333
D	408	40	2604
Dbis	179	41	3316
E	190	42	4516
F	59	47	6839
G	13	52	10368
Fonctionnaire	effectif	Age médian	Rémunération médiane mensuelle
B	21	56	2070
C	1849	55	2547
D	1587	56	2765
DBis	652	55	3527
E	213	55	4741
F	54	55	6501
G	1	59	NC

**la rémunération comprend l'ensemble des éléments tels que salaire, primes et indemnités liées à l'activité, heures supplémentaires...sauf frais professionnels.*

Quelques éléments sont à souligner :

40,1% des effectifs de la DOO exercent un métier ou ont un niveau d'emploi prévoyant une part variable liée à la réalisation d'objectifs collectifs et individuels (56% nationalement). Aucun élément ne nous est donné sur les niveaux de ces parts variables.

Un élément de taille nous interpelle sur la politique salariale au sein de la DOO, il concerne **la hiérarchie des rémunérations**. Le bilan social 2013 compare l'évolution des 10% des rémunérations les plus élevées avec les 10% des rémunérations les plus basses, c'est-à-dire pour la DOO le rapport entre les 580 rémunérations les plus hautes et les 580 les plus basses. Et bien, entre 2011 et 2013, cet indicateur est passé de 2,39 à 2,60, c'est-à-dire que l'écart entre les 10% des salaires les plus élevés et les 10% les plus bas s'est accru de plus 8,7% !

Et ce n'est pas l'embauche de jeunes qui peut expliquer ce constat, puisque seulement 208 collègues ont été embauchées en 2012 (158) et 2013 (50) alors qu'en 2011, l'indicateur intégrait déjà 220 nouveaux CDI pour cette seule année.

Pour la même période, nationalement le rapport s'est accru de 1,7% (de 3,36 à 3,42). Certes, les rémunérations dans les DO sont sensiblement inférieures aux moyennes nationales, mais c'est vrai dans toutes les DOO. Cela est essentiellement lié à la structure de l'emploi **et à la très mauvaise reconnaissance des filières métiers concernées**.

Cela n'explique en rien ce creusement hiérarchique absolument hallucinant sur la Direction Orange Ouest.

Coup de projecteur sur les mesures emploi compétence 2013

En 2013, Orange imposait pour la première fois la mise en œuvre d'une mesure salariale individuelle dénommée **emploi compétence censée accompagner les évolutions de l'emploi**. Sans être une promotion, elle prévoit un minimum de 3% d'augmentation (avec un plancher de 800€ annuels). Encore plus opaque que la promotion, sans règle, elle

a certes fait des heureux-ses. Mais elle ne constitue en rien la réponse aux attentes légitimes de vrais parcours professionnels. C'est un instrument de creusement des écarts. Nous regrettons que certaines organisations syndicales aient soutenu par leur signature cette volonté patronale.

Sur la DOO, voici ce que les directions en ont fait (*les bandes B et G n'ont pas d'attribution*) :

niveaux	Effectif femmes	% effectif	Effectifs hommes	% effectif	% moyen attribué ensemble
C	12	1,1%	27	1,6%	3,3%
D	35	6,5%	73	5,9%	3,1%
Dbis	14	6,7%	24	3,9%	3,1%
E	11	9,6%	23	8,2%	3,3%
F	5	15,2%	6	8,8%	3,3%
total	77	3,8%	153	3,8%	

Le pourcentage d'augmentation moyen attribué va de 3% dans 75% des cas, 10% ont obtenu entre 4 et 4,5%, 2% ont obtenu plus de 5% d'augmentation.

En 2014, cette mesure est reconduite avec un budget encore plus important qui vise à « accompagner » les réorganisations de service qui se multiplient.

Nous ne pensons pas qu'une politique salariale digne de ce nom doit être soumise, même partiellement, aux impératifs de la gestion de l'emploi par l'entreprise, c'est aussi potentiellement un outil de chantage et de soumission pour certain-es collègues, pour imposer par exemple des mobilités professionnelles « consenties ».

Du côté de l'égalité femme-homme, beaucoup reste à faire...

Les deux derniers accords égalité professionnelle ont permis des avancées importantes et SUD a pesé pour cela. Il n'en demeure pas moins qu'il reste un long chemin...

Féminisation de l'effectif

Le taux de féminisation de la DOO a très peu évolué depuis 3 ans. La légère augmentation enregistrée en 2013 est surtout due aux départs en retraite des hommes qui représentent 68% des retraité-es. **Dans le même temps, les recrutements ont été divisés par trois avec un taux de féminisation en forte baisse de 37% en 2011 à 30 % en 2013.**

Le « *plafond de verre* » reste toujours bien présent avec un taux de féminisation chez les cadres nettement en dessous du taux de l'ensemble des effectifs. La féminisation du CODIR DOO (21,4%) bien que multipliée par 3 depuis 2011, place tout de même la DOO à la 8ème place sur 11 !

	Taux de féminisation De l'effectif total	Taux de féminisation des cadres
ADO	44%	34%
AEOA	49%	27%
SCOO	55%	39%
DOMP	42%	41%
UAT	46%	36%
UIB	15%	20%
UIPL	19%	12%
TOTAL DOO	34%	28%

Le taux de féminisation de nos collègues alternant-es est de 40% chez les apprenti-es et 45% chez le contrats pro.

Mais là où le bât blesse, c'est lorsque nous ne trouvons aucune femme dans les ancien-nes alternant-es embauché-es en CDI et par contre 51% de femmes chez les ancien-nes alternant-es embauché-es en CDD.

La promotion

Si le taux de féminisation des promotions augmente en 2013 de 30% à 35 %, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir, cette progression reste très inégale suivant les bandes. Les bandes D et F en sont les principales bénéficiaires, la progression sur les bandes DBIS et E reste très lente. Le constat reste toujours consternant sur la bande G avec un taux de féminisation de 7,1%.

La politique de promotion permet seulement partiellement de réduire le plafond de verre qui s'impose aux femmes. L'accès aux niveaux les plus élevés reste difficile. Dans certaines unités, les budgets de promotion ne sont pas totalement utilisés.

**POUR
L'ÉGALITÉ
DES DROITS**

La rémunération

L'égalité salariale progresse, ce n'est pas pour rien que SUD défend chaque année des budgets spécifiques, mais encore trop lentement à notre goût. Le constat ci-dessous illustre bien le chemin qui reste à faire et les écarts sont encore plus importants chez les salarié-es de droit privé.

Ensemble salarié-e de droit privé et fonctionnaires

Dans la fourchette <= 1850€ à 3350€, nous avons 87% de femmes pour 70,5% des hommes

Dans la fourchette 3350€ à >5550€, nous avons 11,6% de femmes pour 26,4% d'hommes

Dans la fourchette 5550€ à >6550€ nous avons 1,4% de femmes pour 3,1% d'hommes

Salarié-es de droit privé

Dans la fourchette <=1850 à 3350 : 64,15% de femmes et 63,9% d'hommes,

Dans la fourchette 3350 à 5550 : 12,64% de femmes et 30,29% d'hommes !

Dans la fourchette 5550 à =>6550 : 1,32% de femmes et 5,81% d'hommes !

Et dans les 10 plus hautes rémunérations de la DOO, 9 hommes et seulement une femme.

L'égalité des droits, c'est ce que nous voulons, pour toutes et tous. Sud ne veut pas se résigner à voir des jeunes exploité-es et jeté-es, des plus âgée-s partir avec des retraites dérisoires, des inégalités de toute nature s'accroître dans notre entreprise, des conditions de travail se dégrader.

Rien ne le justifie et surtout pas les moyens de l'entreprise.

Du 18 au 20 novembre, vous allez choisir vos représentant-es

Faites le bon choix, cliquez SUD

