

# Déclaration préalable



## Réunion plénière du CSE central de l'UES OBS 13 mars 2024

L'accord pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la lutte contre les discriminations au sein de l'UES OBS 2021-2024 signé le 23 août 2021 précise que « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la lutte contre les discriminations sont des priorités au cœur de la politique dans laquelle s'engage l'UES OBS depuis de nombreuses années ». Il précise également que « les parties au présent accord réaffirment leur attachement au principe général de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes ». La **F3C Cfdt** constate que cet attachement n'est pas entièrement partagé. **Au-delà de grands discours, l'UES OBS a besoin d'actes !**

L'index d'égalité professionnelle présenté ce jour aux élus du CSEC est catastrophique pour notre entreprise ; alors que la direction calcule l'index de la façon la plus rétrograde possible en choisissant la classification par défaut. La **F3C Cfdt** a, à chaque fois qu'elle en a eu l'occasion, rappelé que nous n'allions pas dans la bonne Direction : un taux de femmes non augmentées de 2 à 5 points supérieur à celui des hommes, des managers augmentant volontairement moins les femmes que les hommes, des CODIR exclusivement masculins, des femmes invisibilisées dans leur poste de responsabilité. Alors que les budgets nécessaires pour atteindre l'égalité salariale sont de 6,8M€ pour OBS SA et 2,3M€ pour Orange Cyberdefense France d'après les données fournies par la Direction, cette année encore, il faudra se contenter de 2% à 4% des efforts à fournir. De plus, la seule réorganisation phare de notre Entreprise ayant abouti en 2023-2024 (Moorea) est une véritable régression sur tous ces points. **Est-ce l'avenir pour l'UES OBS ?**

La négociation de l'accord triennal 2024-2027 sur le sujet doit permettre de redresser la barre. La **F3C Cfdt** demande dès maintenant les éléments suivants pour la première réunion du 4 avril 2024 :

- Pour le recrutement, par entreprise :
  - Le salaire moyen, le salaire médian, le 1<sup>er</sup> décile, le 9<sup>ème</sup> décile, le 1<sup>er</sup> quart et le 3<sup>ème</sup> quart,
  - Le pourcentage par genre pour la 1<sup>ère</sup> moitié, la 2<sup>nde</sup> moitié, le 1<sup>er</sup> décile, le 10<sup>ème</sup> décile, le 1<sup>er</sup> quart et le 4<sup>ème</sup> quart.
- Pour les salariés en place, par entreprise, par métier et fiche de poste :
  - Le salaire moyen, le salaire médian, le 1<sup>er</sup> décile, le 9<sup>ème</sup> décile, le 1<sup>er</sup> quart et le 3<sup>ème</sup> quart,
  - Le pourcentage par genre pour la 1<sup>ère</sup> moitié, la 2<sup>nde</sup> moitié, le 1<sup>er</sup> décile, le 10<sup>ème</sup> décile, le 1<sup>er</sup> quart et le 4<sup>ème</sup> quart.
- Pour la ligne managériale, par entreprise et par niveau de management :
  - Le pourcentage par genre,
  - Le salaire moyen, le salaire médian, le 1<sup>er</sup> décile, le 9<sup>ème</sup> décile, le 1<sup>er</sup> quart et le 3<sup>ème</sup> quart,
  - Le pourcentage par genre pour la 1<sup>ère</sup> moitié, la 2<sup>nde</sup> moitié, le 1<sup>er</sup> décile, le 10<sup>ème</sup> décile, le 1<sup>er</sup> quart et le 4<sup>ème</sup> quart.
- Pour les salariés à temps partiel sur les 3 dernières années :
  - Le montant moyen d'augmentation sur 3 ans,
  - Le taux de promotion sur 3 ans.

Ces données seront mises en lumière vis-à-vis du montant moyen d'augmentation sur 3 ans et le taux de promotion sur 3 ans de l'ensemble des salariés présents sur les 3 dernières années.

La **F3C Cfdt** demande également la présence de la Direction Générale pendant les réunions de négociation pour cet accord affiché comme « *prioritaire* » par la Direction de l'UES OBS.

Tout n'est pas perdu, cette politique patriarcale assumée a permis de verser un intéressement pour chaque établissement de l'UES OBS en 2024. **Même aux femmes !**

**Frédéric Fropo, représentant syndical au CSE central de l'UES OBS pour la F3C Cfdt**