



Egalité Professionnelle



REFUS DE LA DRH D'ORGANISER LA TRANSPARENCE DES SALAIRES ET LA JUSTICE SOCIALE !

T1 – IN – Orange France

Après plus de 40 séances de négociation entre le 9 octobre 2024 et le 13 novembre 2025 (sic), la Direction a présenté un nouvel accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la lutte contre les discriminations. Malgré des mois d'échanges, le projet proposé par la Direction reste un texte vague, sans objectifs, sans ambition, sans indicateurs précis, sans engagements chiffrés. La Direction s'est limitée à des formules d'intention sans jamais les traduire en mesures concrètes.

L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations sont pourtant des enjeux majeurs pour l'ensemble des salariés et fonctionnaires d'Orange, femmes et hommes, tous niveaux hiérarchiques confondus. Une expertise indépendante du cabinet SECAFI du 15 juillet 2025, demandée par le comité social et économique central (CSEC) d'Orange SA, portant sur une période de 2021 à 2023 sur le périmètre d'Orange SA (60 018 salariés dont 37,71% de femmes) a mis en lumière l'existence **d'écarts de rémunération, des obligations légales non respectées ainsi qu'une prévention défaillante des violences sexistes et sexuelles.**

POURQUOI UN ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle n'est pas un simple document administratif. C'est un engagement formel qui structure la politique d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise. Il fixe des objectifs chiffrés, des moyens budgétaires, des indicateurs de suivi et des mesures concrètes pour garantir l'égalité salariale, favoriser la mixité des métiers, prévenir les violences sexistes et sexuelles, et assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour les salariés et fonctionnaires d'Orange, cet accord est une protection : il traduit en droits effectifs les principes d'égalité inscrits dans la loi. Pour l'entreprise, c'est un outil de justice sociale, de cohésion et de performance.

La Direction publie avec enthousiasme que son index égalité professionnelle 2024 est de 94 points sur 100. Elle n'a pas rappelé que nos concurrents Bouygues Telecom (98/100) et SFR (95/100) font mieux.

Le non-respect de la Loi expose à des sanctions

Depuis [la loi du 23 mars 2006](#) renforcée par [celle du 9 novembre 2010](#), les entreprises ont l'obligation légale de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération et de promouvoir l'égalité professionnelle. **Les entreprises qui ne respectent pas ces obligations s'exposent à des sanctions pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.**

Chez Orange, cet accord devait succéder à l'accord précédent et concrétiser des avancées réelles pour l'ensemble des personnels, tous niveaux hiérarchiques confondus. Malheureusement, le texte proposé est très en deçà des attentes légitimes.

UN NOUVEL ACCORD SANS SUBSTANCE

Des négociations sans mandat réel

Les prétendus négociateurs de la Direction n'avaient aucun mandat pour répondre à nos principales revendications : égalité salariale réelle, transparence sur les indicateurs, fléchage de la taxe professionnelle vers des écoles favorisant la mixité des métiers techniques, améliorations effectives de la conciliation vie privée/vie professionnelle. **Selon la Direction, la CFE-CGC Orange n'a plus le droit d'être force de proposition.**

Des réponses évasives, aucun engagement

Pour éviter de répondre, la Direction a multiplié les réponses du type « nous allons étudier », « nous avons l'ambition », « nous ciblons » sans jamais s'engager réellement pour le bien-être des salariés.

UNE POLITIQUE SOCIALE VIOLENTE

Aucun budget dédié

La Direction n'affiche aucune ambition budgétaire pour mettre en place les différents items même légalement obligatoires de cet accord.

Sans budget identifié et sanctuarisé, comment corriger les inégalités salariales constatées ? Comment financer les mesures de promotion, de formation, d'accompagnement ?

Des inégalités salariales persistantes

L'expertise indépendante (Secafi) a constaté des écarts de rémunération allant jusqu'à 20%, que ce soit en défaveur des femmes ou des hommes, des salariés de droit privé ou des fonctionnaires. **Ces chiffres remettent en cause l'autosatisfaction de la DRH qui prétend avoir gommé toutes les inégalités.**

De surcroît, il a été constaté que ce sont **les plus bas salaires** (et en particulier les parents isolés) qui **ne peuvent pas épargner leur participation et intéressement** dans le plan d'épargne groupe (PEG) ou le plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) et doivent demander leurs versements sur salaire, rendant ces sommes, même si c'est faiblement, impossibles !

Une opportunité manquée : la Directive Européenne

Adoptée le 10 mai 2023, la Directive (UE) 2023/970 vise à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et à contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La France doit la transposer dans son droit national avant le 7 juin 2026.

Ce que la Directive impose aux entreprises :

- ♦ **Obligation de correction** : les entreprises devront corriger tout écart de plus de 5 % entre les rémunérations qui ne repose pas sur des critères objectifs et non discriminatoires ;
- ♦ **Transparence dès le recrutement** : affichage obligatoire des fourchettes salariales dans toutes les offres d'emploi et interdiction de demander l'historique salarial d'un candidat ;
- ♦ **Droit à l'information** : les salariés ont le droit de demander et recevoir des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux moyens par sexe pour un travail de même valeur. L'employeur

doit mettre à disposition les critères utilisés pour déterminer la rémunération ;

- ♦ **Renversement de la charge de la preuve** : en cas d'infraction, c'est à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas de discrimination.

Ce que cela change pour les salariés :

- ♦ Fin de l'opacité sur les salaires et possibilité de comparer sa rémunération avec celle de collègues occupant un poste de valeur équivalente ;
- ♦ Protection renforcée : en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il respecte l'égalité salariale

La Direction entend sans vergogne s'exonérer de la Directive Européenne sur la transparence des salaires. L'accord proposé par la Direction est un « chèque en blanc ». Elle rajoute un nombre impressionnant de critères pour prétendre comparer (expérience, ancienneté, formation, diplôme...) qu'elle en vient à créer autant de cas uniques que de personnes.

Elle va même jusqu'à affirmer que c'est à chaque collaborateur de « négocier » individuellement son salaire. Cette approche vide de son sens toute politique d'égalité salariale et l'approche voulue par la Directive.



Une parité au sommet, des inégalités à la base

Dans les niveaux élevés de la hiérarchie, certaines femmes opportunistes poussent à la parité d'une entreprise non paritaire. Cette instrumentalisation de l'égalité H/F profite avant tout aux puissantes, aux dirigeantes, sans améliorer concrètement la situation des personnels de bandes et ou classifications inférieures qui subissent au quotidien les véritables inégalités salariales et de carrière.

La vraie égalité ne se mesure pas seulement au nombre de femmes dans les comités de direction, mais à la réduction des écarts salariaux pour toutes et tous, à l'accès équitable aux promotions à tous les niveaux, et à la fin des discriminations sur le terrain.

Un versement de la taxe d'apprentissage qui contredit les objectifs affichés

Paradoxe : Orange affichait l'objectif d'atteindre 25% de femmes dans les métiers techniques pour 2025 (objectif non atteint), mais consacre 42% de sa taxe d'apprentissage (2,2M€) aux écoles d'ingénieurs dont le taux de féminisation (19%) est inférieur à celui d'Orange (21,9%). Sans surprise, les écoles des dirigeants (X et Mines) en sont les principales bénéficiaires, perpétuant ainsi la reproduction sociale.

En septembre 2025, la CFE-CGC a dénoncé auprès de la Direction [une politique du versement de la taxe d'apprentissage qui perpétue la sous-représentation féminine au lieu de la corriger](#). Si nous voulons féminiser les métiers techniques (comme c'est le cas en Asie), c'est au plus tôt des parcours scolaires et de formation, que l'on doit agir. Où est le S de la fameuse responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) du groupe Orange.

Sans cohérence entre les discours et les actes, les objectifs de féminisation de l'accord égalité professionnelle resteront lettre morte.

Une prévention défaillante pour les discriminations et violences sexistes ou sexuelles

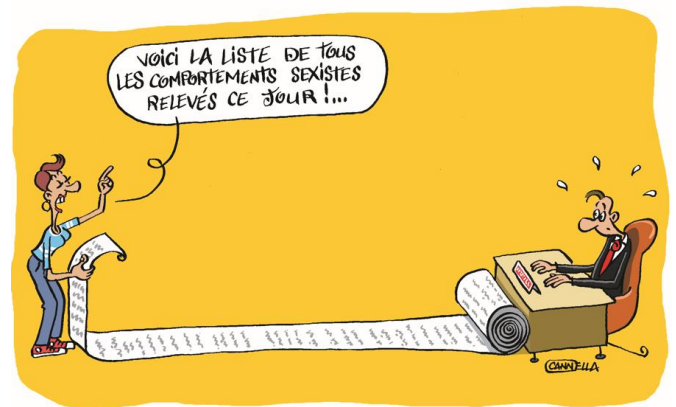
Les propositions de prévention en matière de santé, notamment pour mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et contre les discriminations restent généralistes et peu suivies d'effets. Des cas de personnels renvoyés devant les chambres correctionnelles ou les assises ont été constatés ces dernières années. La Direction pratique l'omerta et négocie discrètement les départs des personnes concernées pour étouffer les affaires.

L'entreprise évite la mise en œuvre de mesures concrètes. Elle se limite à des études ou intentions, à des actions de sensibilisation, **laissant la prévention primaire de côté**. Nous regrettons cette absence de maturité de la politique déployée chez Orange alors qu'une prise de conscience s'opère sur la nécessité d'instaurer une politique de prévention globale : primaire, secondaire et tertiaire.

Nous espérons que l'évolution de la législation, avec le [projet de loi cadre intégrale déposé en décembre 2025 avec 15 recommandations spécifiques sur le monde du travail](#) favorise la prise de conscience de notre Direction.

Les VSST ne se limitent pas à des comportements inappropriés. Elles résultent aussi de certains environnements de travail, de certaines organisations et fonctionnements collectifs. Il est donc nécessaire de mettre en place un plan de prévention primaire spécifique à notre entreprise.

Cette politique insatisfaisante se conclut par de nombreuses alertes et comités disciplinaires. **Les personnels se retrouvent en situation de crise sans accompagnement adapté**. Les mesures prises par la Direction arrivent souvent trop tard. En revanche, **elle n'hésite pas à instrumentaliser des faits concernant des représentants syndicaux qui lui déplaisent**.



Une obligation légale non respectée

L'obligation légale de mise à disposition de salles d'allaitement sur les sites n'est pas respectée contrairement à [la loi qui le prévoit](#) pour les sites comptant plus de cent salariées.

Interpellée, la Direction répond qu'elle va faire une « étude » sur les solutions possibles, sans s'engager à les mettre à disposition ensuite.

Concernant les crèches, certaines entreprises font le choix d'offrir à leurs salariés ce service au sein de leurs locaux. Cette revendication portée par la CFE-CGC a été immédiatement écartée par la Direction.

Des objectifs sans contraintes ni indicateurs fiables

La Direction se congratule de passer dans l'accord de 28% à 30% le taux d'ambition de féminisation dans les métiers techniques... sans aucune obligation d'y arriver. Le taux affiché par la Direction en 2024 est de 26,42%, obtenu après remaniement des codes métiers, alors que le taux réel calculé avec les anciens codes est de 23,15%. **Paillettes et tour de magie : le lapin restera donc dans le chapeau ! Pas de KPI (Key Performance Indicator, indicateur clé de performance) précis** : Aucun indicateur détaillé, accessible et transparent pour mesurer les progrès réels.

Sans engagement chiffré et vérifiable, sans transparence sur les indicateurs, sans quotas contraignants, rien ne changera réellement sur le terrain.

Un dialogue social bafoué

Le dialogue social avec la nouvelle Direction est devenu un simple monologue, accompagné d'un mépris

pour ceux qui représentent les personnels : documents transmis tardivement pour empêcher une analyse sérieuse, refus de répondre à nos questions, interdiction d'une relecture globale de l'accord avant signature...

Impossible pour les représentants du personnel de travailler sereinement, d'analyser les propositions et d'en mesurer les conséquences pour les personnels avant la signature des accords par les organisations soumises à la Direction.

Une communication trompeuse que nous dénonçons !

Cet accord est marqué par l'absence de moyens concrets pour s'assurer de la mise en place d'une véritable politique d'égalité professionnelle. **Pour les raisons évoquées ci-avant, la CFE-CGC Orange ne pouvait raisonnablement signer cet accord.**

La Direction va se gausser de la signature de cet accord.
Un accord, signé par des organisations aux ordres de

la Direction, qui n'apporte rien de mieux que le précédent, voire qui régresse sur l'exigence de véritables progrès.

C'est la nouvelle stratégie de la Direction : de la communication (« washing » en anglais) pour faire croire aux personnels et à l'extérieur que la Direction d'Orange fait des efforts et que tout va bien, alors qu'en réalité une minorité de dirigeants s'accaparent chaque jour les richesses produites par notre entreprise : salaires et augmentations pharaoniques, nombre d'actions gratuites chaque année plus important... le tout dans une assourdissante discrétion.

La CFE-CGC Orange continuera à se battre pour une véritable égalité professionnelle, et à demander des engagements chiffrés, des moyens réels et une transparence totale.

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- ▶ **Des engagements chiffrés et vérifiables** sur la réduction des écarts salariaux et la féminisation des métiers d'avenir ;
- ▶ **Une véritable politique de prévention** déclinée sur ses trois volets : primaire, secondaire et tertiaire, avec une réelle prise en compte de nos organisations, du travail réel et avec des moyens adaptés. Politique à décliner dans le futur accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) ;
- ▶ **Un budget gravé dans le marbre** à la hauteur des disparités de rémunération, dédié à la correction des inégalités, séparé des autres négociations sur la politique salariale ;
- ▶ **Une politique de promotion égalitaire** et des plans d'évolution professionnelle sérieux et réalistes pour gommer les différences d'accès aux postes supérieurs ;
- ▶ **Une transparence** via des indicateurs accessibles, clairs et suivis dans le bilan social individuel (BSI) de chaque entité, bilan à la disposition des personnels qui compare notamment les salaires entre les femmes et les hommes, salariés de droit privé et fonctionnaires, par niveau hiérarchique et ancienneté ;
- ▶ **L'objectivation des ressources humaines (RH) et des managers** quant aux objectifs (s'ils en existaient) de l'accord égalité professionnelle.



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Pascale Thorand – 06 70 77 15 22
Arnaud Résillot – 06 30 52 22 96
Karine Rieux – 06 70 64 79 94
Monique Saadoun – 06 07 10 44 51
Anne-L. Vandamme – 06 82 43 89 87

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaire CFECGC



cfecgc-orange.org

