

SOMMAIRE

Bilan Égalité Pro 2025.....	1
Projet de changement des horaires de la boutique de Noyelles Godault.....	2
Projet de libération des surfaces de Laennec CDA et réaménagement des salariés après travaux.....	2

Bilan Égalité Pro 2025

✓ Information-consultation

Ce rapport annuel dresse un état des lieux de la situation comparée des conditions d'emploi, de formation, de rémunération et d'organisation du travail entre femmes et hommes au sein de notre DO Grand Nord Est. Il s'appuie sur des indicateurs précis, avec pour objectif d'identifier les axes d'amélioration pour renforcer l'égalité professionnelle, sans omettre la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et les discriminations.

Bilan Égalité Professionnelle 2025 DO Grand Nord Est



Une dynamique positive

sur la féminisation, mais des écarts qui restent à traiter sur le recrutement, les parcours, les métiers techniques et la rémunération.

CHIFFRES CLÉS 2025



37,5 %

de femmes dans les CDI
1 669 femmes / 4 453 salariés

Effectifs



18,5 %

de femmes recrutées en CDI
→ principal point de vigilance sur l'entrée dans l'entreprise.

Recrutement



37,7 %

de femmes parmi les promotions interbandes
154 promotions interbandes sur 175 promotions.

Promotions



143 940 h

de formation dispensées
40,3 % des heures de formation bénéficient aux femmes.

Formation



67 €

d'écart moyen de rémunération mensuelle
avec des écarts plus marqués sur certaines bandes cadres.

Rémunération



78,4 %

des congés de +6 mois sont pris par des femmes
→ enjeu de sécurisation des parcours et des retours à l'emploi.

Congés / Parentalité

AXES D'AMÉLIORATION 2026 – 2027

1



MIXITÉ DES RECRUTEMENTS

→ Renforcer les viviers féminins et la mixité des candidatures, notamment sur les métiers techniques.

2



MIXITÉ DES MÉTIERS

→ Cibler les entités/filières les moins féminisées et développer les passerelles vers les métiers techniques.

3



ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

→ Suivre les parcours femmes/hommes par niveau et identifier les éventuels freins à la progression professionnelle.

4



ÉGALITÉ SALARIALE

→ Analyser les écarts par bande, métier, ancienneté et parcours ; cibler les situations présentant les écarts les plus importants.

5



FORMATION & DÉVELOPPEMENT

→ Maintenir l'accès des femmes aux formations à fort enjeu de carrière, notamment management et compétences stratégiques.

6



PARENTALITÉ & PARCOURS

→ Sécuriser les périodes de congé long et le retour dans l'emploi ; poursuivre la progression du recours au congé de paternité.



Passer du constat à l'action !

Faire de la mixité des recrutements, de la progression des carrières féminines, de la réduction des écarts de rémunération et de la sécurisation des parcours les quatre leviers prioritaires du prochain cycle.



Analyse de la CFE-CGC

Pourquoi la CFE-CGC a refusé de signer l'Accord Égalité Professionnelle 2025 ?

Un accord légalement obligatoire... mais sans moyens !

Un accord égalité professionnelle n'est pas un simple document administratif : il doit fixer des objectifs chiffrés, des moyens budgétaires, des indicateurs de suivi et des mesures concrètes des écarts pour garantir l'égalité salariale, favoriser la mixité des métiers et prévenir les violences sexistes et sexuelles.

Depuis les lois de 2006 et 2010, les entreprises ont l'obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Chez Orange, ce nouvel accord devait succéder au précédent et sécuriser des avancées réelles pour l'ensemble des personnels. Le texte proposé par la Direction est au contraire très en-deçà des attentes légitimes : pas de budget dédié, des

écarts de rémunération pouvant atteindre 20%, et une autosatisfaction affichée avec un index égalité 2024 à 94/100, sans comparaison avec les concurrents.

Une belle occasion manquée sur la transparence salariale !

Adoptée le 10 mai 2023, la Directive européenne 2023/970 impose davantage de transparence et d'actions correctives en matière d'égalité salariale : correction obligatoire des écarts injustifiés de plus de 5%, transparence des fourchettes salariales dès le recrutement, droit à l'information renforcé, renversement de la charge de la preuve en cas de litige.

La France devait la transposer d'ici le 7 juin 2026, ce qui aurait dû être une opportunité pour Orange de se mettre en avant en matière de transparence et de justice salariale. Calendrier législatif oblige, le projet de loi présenté en conseil des ministres le 10 septembre 2026 laisse entrevoir une transposition dans le droit français courant 2027, au mieux. Au lieu de s'inscrire pleinement dans cet esprit, la Direction multiplie les stratégies d'évitement et les critères (expérience,

ancienneté, diplômes...) au point de rendre chaque situation « unique » et donc difficilement comparable, tout en renvoyant les salarié·es à une négociation individuelle de leur salaire.

Cette approche vide de son sens le principe même d'égalité salariale portée par la Directive et renforce l'opacité que nous combattons. Sur la mixité des métiers techniques, la Direction affiche un objectif porté de 28% à 30% de femmes, mais sans obligation de résultat, ni indicateurs transparents.

En matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) et les discriminations, la politique reste essentiellement déclarative : actions de sensibilisation, études, intentions... mais peu de prévention primaire et des mesures souvent trop tardives, après des situations de crise.

À l'évidence, l'égalité pro revêt chez Orange tous les atours de « l'Arlésienne ».

Projet de changement des horaires de la boutique de Noyelles Godault

✓ Consultation

Le dernier ajustement des tableaux de service date de plus de 5 ans. Depuis, les mouvements des conseillers ont permis quelques modifications, mais cela reste insuffisant pour répondre aux besoins actuels et à l'évolution de l'activité commerciale. Des déséquilibres sur certaines journées entraînent de nombreuses sollicitations managériales pour

ajuster temporairement les horaires, avec des difficultés à trouver des volontaires. En conséquence, il est devenu nécessaire de rééquilibrer le tableau de service en fonction de l'activité et des horaires d'ouverture de la boutique implantée en centre commercial Auchan. Les modifications des tableaux de services des salariés de la boutique sont effectives depuis le 31 août 2026.

■ Vote des élus : NPPV* à l'unanimité des OS

*Ne Prend pas Part au Vote

	Aujourd'hui	Demain
Lundi	09h30-20h30	09h30-20h
Mardi	09h30-20h30	09h30-20h
Mercredi	09h30-20h30	09h30-20h
Jeudi	09h30-20h30	09h30-20h
Vendredi	09h30-20h30	09h30-20h
Samedi	09h30-20h30	09h30-20h
amplitude	66h	63h

Analyse de la CFE-CGC

Ces chantiers horaires mettent en exergue la difficulté de mettre en adéquation les ressources et les flux clients. Arguant souvent d'une baisse et d'une irrégularité des flux au profit de la digitalisation, la direction met en œuvre une recette ô combien éprouvée : réduire systématiquement les amplitudes horaires face aux clients. Comparée à d'autres chantiers horaires, la baisse de l'amplitude de cette boutique en centre commercial est marginale, car impactant uniquement les horaires de fermeture.

Le projet de changement d'horaires de la boutique de Noyelles Godault est globalement bien accueilli par les salariés, qui

voient en lui une opportunité d'améliorer leurs conditions de travail et de mieux répondre aux attentes des clients. Même si la concertation et la conduite au changement se traduisent par une adhésion majoritaire, il faut également prendre en compte les situations individuelles particulières qui nuancent ce satisfecit. Des préoccupations subsistent concernant la charge de travail, la flexibilité des plannings et l'impact sur les trajets. Une communication transparente et un accompagnement adéquat seront essentiels pour garantir une transition réussie et maintenir un climat de confiance au sein de l'équipe.

Projet de libération des surfaces de Laennec CDA et réaménagement des salariés après travaux

✓ Information-consultation

Ce projet s'inscrit dans les orientations immobilières du groupe. Les travaux démarrant en janvier 2027, Il prévoit, à horizon juin 2027, le réaménagement des espaces de travail de Schiltigheim Laennec CDA, après rénovation par le bailleur des surfaces louées selon un cahier des charges établi à partir de notre expression de besoin. 69 occupants concernés par le projet immobilier. 18 occupants de

DINT INFRA rejoindront le site de WODLI pour des raisons liées à la nécessité de regrouper les équipes DINT INFRA dans le cadre de la nouvelle organisation.

Le projet vise notamment à :



Analyse de la CFE-CGC

Les grandes manœuvres immobilières se poursuivent avec pour leitmotiv une réduction drastique des coûts et des surfaces. La CFE-CGC suivra avec attention l'accompagnement des salariés pour s'approprier ces nouveaux espaces en Flex office (bureaux partagés). Le passage en espaces dynamiques de travail est un point majeur de vigilance. Nous serons d'autant plus attentifs à l'accompagnement au changement que les niveaux d'inquiétudes sont souvent proportionnels aux niveaux d'informations. Face à cette optimisation immobilière, les élus

seront vigilants quant aux impacts sur les changements organisationnels : jours de télétravail ou télétravail imposé notamment. L'attention sera également de mise sur le traitement des nuisances sonores, du confort thermique sans omettre la problématique parking. Les retours d'expérience, la veille des élus (mandatement de la CSSCT UCI Est), les ajustements feront en sorte que ce collectif s'approprie au mieux ces nouvelles surfaces de travail, qualité de vie au travail oblige.



Prochain CSE DOGNE du 28 au 30 octobre 2026 à Schiltigheim

VOS REPRÉSENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSEE DO GNE : AD GNE : Sami BOUSLIMI A2P GNE : Alexandre ROBLOT A2P GNE : Ychena HEDDOUCHE DE DO GNE : Bertrand GEILLER UCI Est : Mourad KHANNOUSSI UCI Est : Olivier Marcus USC : Dabia BENMOUFFOK	Élus suppléants CSEE : AD GNE : Leila BELAYACHI AD GNE : José FIGUEIREDO A2P GNE : Leila HAMMICHE DE GNE : Isabelle GABRY DOMP GNE : David ATADEGNON UCI Nord : Djamel REJDAL USC GNE : Florence TAVERNE	Commissions CSEE : Emploi Formation : Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT Égalité pro : Isabelle GABRY et Christine BONDUJELLE Handicap : Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE ASC : Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD Restauration : Stéphanie VERCRUSSE Des marchés : Bertrand GEILLER Projets Économie Évolution des marchés : Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO
	Représentant syndical : Chwalowski Christophe	Rédacteur : Nordine BELGUEBLI	



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

