

Bilan social et NAO ... Derrière les chiffres, quelle réalité ?



9 septembre 2026 – Salariés DO Antilles-Guyane

Chaque année, la Direction publie son bilan social et son bilan NAO : des dizaines de chiffres, d'indicateurs et de données... pas toujours simples à décrypter. La CFE-CGC a croisé et analysé ces deux bilans pour vous en proposer une lecture claire et concrète.

Que nous disent réellement les chiffres 2025 sur la DO Antilles-Guyane ?

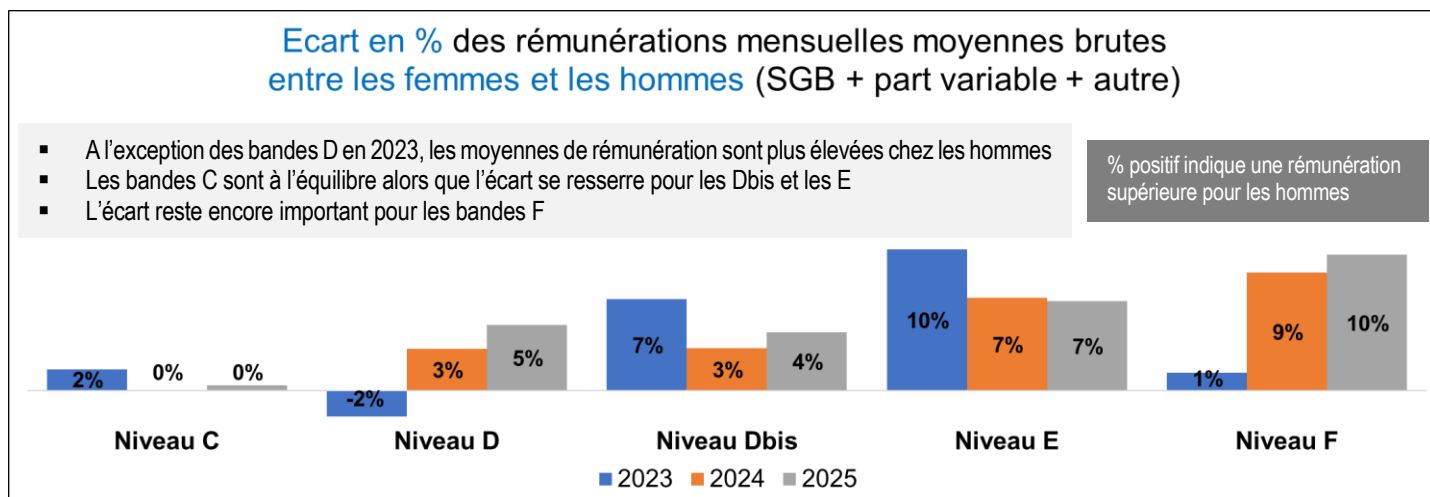
Évolution des rémunérations, baisse des effectifs, écarts femmes-hommes, promotions... Nous avons retenu les données qui parlent directement de votre quotidien et de votre avenir professionnel.

Salaires femmes-hommes : les écarts restent, la transparence arrive !

La directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale sera présentée en septembre en Conseil des Ministres pour sa transposition en droit français (application prévue pour 2027). Elle renforce le principe «à travail égal ou de même valeur, salaire égal» et prévoit notamment que les salariés pourront connaître **leur niveau de rémunération ainsi que les rémunérations moyennes, ventilées femmes-hommes, pour un même travail ou un travail de même valeur.**

Les employeurs devront également rendre plus transparents les **critères de rémunération et de progression salariale**. De nouveaux critères pourraient ainsi être disponible (tranches d'âge, lieu géographique...).

En attendant, **les chiffres 2025 de la DOAG montrent que des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent selon les bandes.**



En conclusion, le constat reste sans appel : les écarts de rémunération femmes-hommes restent un vrai point d'amélioration à la DOAG. Plus de transparence sera une avancée.

Effectifs : la baisse s'accélère !

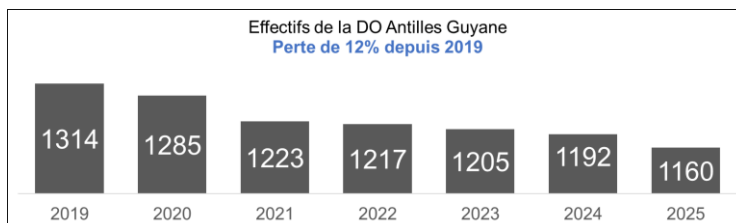
Notre direction locale suit les objectifs du national : maintenir la baisse des effectifs avec toujours les mêmes méthodes : frein sur les embauches externes, départs non remplacés, délocalisation en France hexagonale, externalisation...

Et cela va se poursuivre : notre nouveau Directeur General fraîchement arrivé ce printemps a annoncé qu'il ferait dans la continuité de son prédécesseur. Et on peut croire en sa capacité à y parvenir puisqu'il nous a été présenté par le CEO d'orange France, Jérôme Henique, comme un des meilleurs directeurs de DO.

Encore 32 postes de perdus en 2025,

- 3% de baisse en 1 an (la baisse était de 1% en 2024)
- baisse équilibrée entre les femmes (-17) et les hommes (-15)

...alors qu'Orange France annonçait que nous étions une des seules DO à ne pas avoir d'effectifs à la baisse !!!



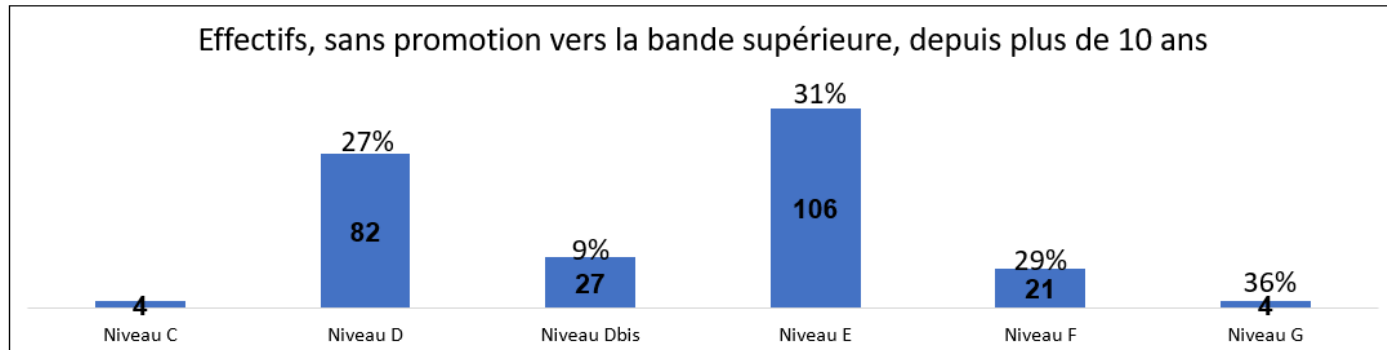
Et les années qui viennent ?

Coté besoin	Le Comité Emploi Territorial de 2025 (CET) indiquait un besoin de 60 postes en moins d'ici 2027 (voir notre tract de janvier 2026).
Coté départ	- Le bilan annuel de l'emploi indique que 50% des salariés de la DO Antilles Guyane ont plus de 51 ans (soit la moitié de nos effectifs actuels qui partiront d'ici 10 à 15 ans). - Le même Comité Emploi Territorial de 2025 prévoit déjà 167 départs d'ici fin 2027
Coté embauche	- Moins de 4% des alternants sont embauchés en CDI (en 2024 3 alternants sur 77 ont obtenu un CDI). - Les Ressources Humaines font état de grandes difficultés pour embaucher en externe (seulement 16 embauches en CDI en 2025 dont 7 de moins de 25 ans)

En conclusion, moins de salariés, toujours plus de départs et trop peu de recrutements. La trajectoire demeure préoccupante et reste identique à ce que nous annoncions il y a un an : **à ce rythme, nous serons 600 dans 10 ans !!!**

10 ans sans promotion : le constat interpelle...

A force d'insister auprès de la direction, un nouvel élément nous est fourni dans ces bilans : le nombre de salariés non promus depuis plus de 10 ans. Nous avons obtenu le statut pour 2025. Il sera intéressant de suivre ce critère au fil des années. Voici d'ores-et-déjà l'état au 31 décembre 2025.



En conclusion, près d'un salarié sur quatre n'a pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 10 ans. Les écarts entre bandes sont révélateurs : la situation des salariés en D interroge particulièrement car la marge de progression est importante. Pour la CFE-CGC, l'évolution professionnelle ne peut pas reposer sur l'attente ou le hasard. Les critères de promotion doivent être clairs et accessibles.

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- Une transparence de la Direction DOAG sur ses objectifs en termes d'emplois et d'effectifs pour les 10 prochaines (certains aimant rappeler qu'ils sont 300 chez SFR)
- Une équité de salaires hommes-femmes, prônée par la Direction mais qui ne se réalise pas dans les faits
- Une transparence sur les critères de promotion ainsi qu'une vraie politique de promotion sur les non promus depuis plus de 10 ans (qui parfois sont à presque 20 ans sans promotion) !



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Lucie JANCZAK – 06 90 50 70 30
Marie LORET – 06 94 42 77 01
Antoine CABRE – 06 90 31 96 64

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



cfecgc-orange.org

