



SOMMAIRE

Bilan Egalité Professionnelle 2025	1
Rapport annuel 2025 Fonctions Corporate sur l'emploi des salariés en situation de handicap	1

Bilan Egalité Professionnelle 2025

✓ Information, consultation

Le rapport annuel 2025 sur l'égalité professionnelle au sein des Fonctions Corporate fait état d'une augmentation du taux de féminisation pour s'établir à près de 59% de l'effectif global (effectif CDI), et 57,2% avec les CDD. C'est la conséquence d'une croissance sur les cadres supérieurs (52% de taux de féminisation) et les cadres (79% de taux de féminisation), ces deux catégories professionnelles représentant à eux deux 87% de l'effectif global CDI. Plus significatif encore sur les cadres supérieurs, le taux de féminisation de la bande G progresse de plus de 4 points par rapport à l'an dernier.

Ce bilan favorable masque la persistance du dépositionnement des femmes en matière de rémunération brute moyenne mensuelle qui s'est d'ailleurs amplifié avec un écart qui passe de 1 023€ en 2024 à 1 042€ en 2025 ; il faut y voir principalement

un déphasage sur la rémunération bande G avec un écart de 634€ en 2025 contre 443€ en 2024.

Analyse de la CFE-CGC

Si le bilan 2025 dans son ensemble montre une orientation plutôt satisfaisante, la **CFE-CGC** dénonce en revanche avec vigueur, au même titre que les autres organisations syndicales, la disparition de bons nombres de données en particulier celles relatives à l'analyse par métier ou par CSSCT ; la Direction a décidé de s'en tenir dans la publication du rapport de situation comparée pour les Fonctions Corporate « qu'aux indicateurs légaux ainsi que tous les indicateurs conventionnels qui ont vocation à les préciser !

Rapport annuel 2025 Fonctions Corporate sur l'emploi des salariés en situation de handicap

✓ Information, consultation

Comme tous les ans ce rapport est présenté aux élus. L'emploi des salariés en situation de handicap est suivi du fait des obligations légales. Le rapport présenté a évolué depuis l'an dernier pour avoir des indicateurs communs à tous les CSE. La direction continue ses actions de sensibilisation, de coordinations en transverse Groupe, sa politique de suivi et de dépenses en faveurs du domaine.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a progressé pour passer de 7,72 % en 2024 à 8,45% en 2025 soit 336 salariés sur les 4 485 salariés des Fonctions Corporate. A noter pour cette année 2025 l'effectifs du périmètre Fonctions Corporate a augmenté 420 salariés avec notamment des nouveaux rattachements à DRHG sur les activités de formation et de santé au travail. Dans les entrées

de salariés en 2025, le plus significatif est le nombre de salariés du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) soit 190 salariés qui représentent à eux seuls 14% de l'effectif des salariés porteurs de handicap. Avec 22% des médecins du travail sont en situation de handicap.

Malgré les actions mises en place par la Direction Recrutement et Parcours Professionnels (DR2P) le nombre de recrutements en CDI/CDD de salariés en situation de handicap est encore trop faible en 2025 avec 20 recrutements en CDI pas de TH et 91 recrutements en CDD dont 3 TH. Sur 209 alternants 6 sont en situation de handicap soit un taux 2.87%.

Concernant les promotions : le nombre de salariés en situation de handicap a augmenté mais le nombre de promotion a clairement diminué.

3,65% 2024 et 2,81% en 2025 des salariés du périmètre ont bénéficié d'une promotion pour les salariés en situation de handicap c'est 2.82% puis 1.37% en 2025.

Les recommandations de la commission sont :

- Resensibiliser sur les 6 grandes « familles » de handicap (source [Guide de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Branche des Télécoms](#) Commission Paritaire Santé et Prévention des risques de la Branche des Télécoms)
 - **Moteur** : difficultés à se déplacer, à réaliser des gestes ou à utiliser certains membres (arthrites, myopathies, paraplégie, nanisme, membre amputé...)
 - **Sensoriel** : déficience auditive légère à profonde, malvoyance, cécité...
 - **Maladies chroniques et invalidantes** : maladies cardiovasculaires, scléroses en plaques, hyperthyroïdie, cancer, asthme, diabète, ...
 - **Psychique** : trouble du comportement ou de la volonté, troubles bipolaires, TOC, ...
 - **Mental** : déficience intellectuelle stable, durable, irréversible et de naissance (trisomie 21, ...)
 - **Cognitif** : difficultés d'apprentissage, troubles dys (dyslexie, dyspraxie, TDAH, troubles du spectre autistique, ...)
- Continuer la sensibilisation avec par exemple une campagne d'audio-test sur site avec la possibilité d'essayer des prothèses auditives
- Une vraie sensibilisation sur la santé mentale, et les neuro-atypies pour faire connaître les aménagements de

postes, la sensibilisation des parties-prenantes et la prise en charge de coaching.

- Travailler sur un plan de prévention en santé mentale
- Favoriser la promotion sur poste pour les salariés porteurs de handicap
- Continuer à promouvoir la santé et le maintien dans l'emploi.

Analyse de la CFE-CGC

Grace aux obligations légales le handicap est un sujet investit par la Direction avec des efforts de notre correspondant handicap et la Mission Insertion Handicap.

C'est plus l'accompagnement individuel qui peut être amélioré. Les chiffres des promotions sont éloquentes : la proportion de salariés promus en situation de handicap devrait être équivalente à la proportion de tous les salariés. Les accompagnements individuels par un coach sont très faibles : les dépenses individuelles sont 167 848€ en 2024 contre 170 941€ en 2025. Avec un doublement de la prise en charge de prothèses auditives alors que le coaching est plutôt à la baisse. Etant donné les difficultés rencontrées pour évoluer dans le groupe, le coaching individuel pour les salariés en situation de handicap pourrait être un plus.

Le CFE-CGC demande encore et encore à la Direction de prendre en charge la santé mentale des salariés et surtout pour ceux qui en ont sûrement encore plus besoin.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Élus CSE :

Jacques BERTHELIER
Anne CUDON
Laure FALEMPIN
Danielle PROULT
Awataf TEMAGOULTE
Tania BONTRAIN

Suppléants :

Franck AUVRAY
Ali BEN M BAREK
Laurence DULON
Emmanuel VATAR

Commissions CSE :

Emploi Formation : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU
Egalité pro : Safira SOW
Commission Handicap : Anne CUDON et Safira SOW
Commission ASC : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT
Commission Restauration : Guillaume BUREL
Projets Economie Evolution des marchés : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR
Représentant Syndical : Brigitte Sen



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/fonctions-support-et-finances/>

[cfecgc-orange.org](https://www.cfecgc-orange.org)

Pour recevoir nos publications : <https://cfeora.org/S0iLeIs>

