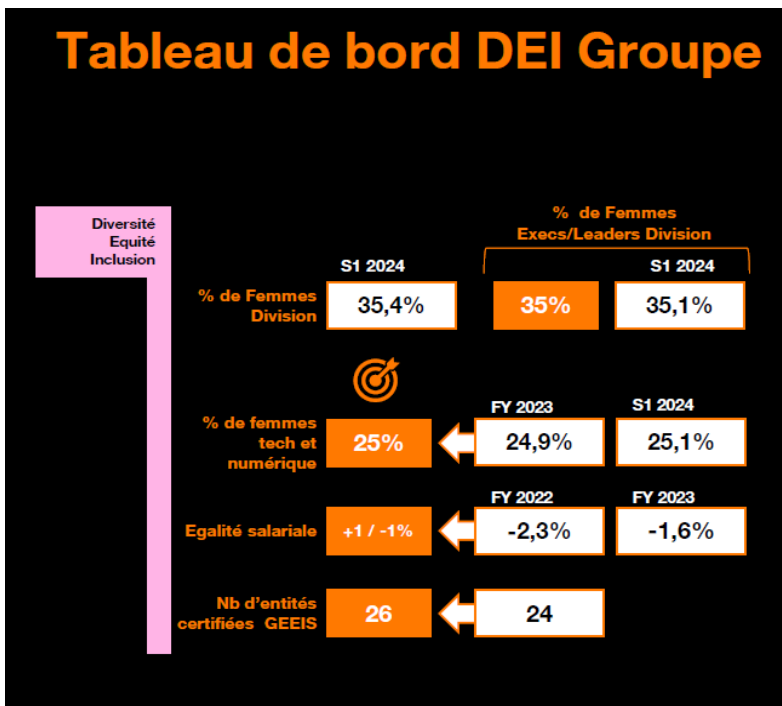


Accord monde Égalité professionnelle Homme-Femme : 3 objectifs dans la ligne de mire de 2025



À l'issue de la réunion Alliance UNI Orange qui s'est tenu le 30 octobre à Dakar, on peut constater une volonté pour le groupe de respecter ces engagements, révélatrice d'une entreprise qui se doit d'être socialement responsable.

Cependant, la **CFDT** Orange, affiliée à l'UNI et signataire de l'accord de juillet 2019 reste vigilante. En effet, si le pari est tenu dès 2024 pour le taux de féminisation du COMEX fixé à 35%, des axes d'améliorations demeurent pour la réduction des écarts salariaux à situation comparable et le renforcement de la mixité dans les métiers techniques.

→ Concernant la mixité dans les métiers techniques, en notre qualité de partie prenante de l'accord, pour tenir compte des impacts de l'introduction des nouvelles technologies et de la digitalisation des process au sein de OB, la modification du référentiel en cours de route pour identifier les métiers techniques aurait mérité à tout le moins une concertation avec les signataires de l'accord.

→ Concernant la réduction des écarts salariaux, nous observons une réduction progressive **des écarts salariaux** au niveau du groupe mais qui cache de graves disparités par zone géographique. Nous ne pouvons que rappeler l'importance de budget dédié dans chaque filiale pour remédier à cette inégalité de genre. **Pour la CFDT cela reste inacceptable.**



Enfin, cet accord a pour finalité d'en faire un objet du dialogue social dans toutes les filiales du groupe et s'appuie pour ce faire par l'introduction systématique de comités locaux dans tous les pays pour acter collectivement avec les représentants des syndicats affiliés des plans d'actions. Attention tout de même : en Europe Il y a 7 comités sur les 7 filiales ; Mais sur la zone OMEA, nous n'avons que 4 comités sur 17 pays ! Nous constatons que l'entreprise veille à cette démarche d'amélioration continue grâce aux audits GEEIS qui permettent effectivement d'impulser la conduite du changement dans les différents pays du groupe ([cf. le support pour les plans d'actions](#)).

Pour conclure, si nous comprenons au regard des retards constatés, qu'un reporting de qualité et détaillé nous est mis à disposition pour les trois zones OMEA, Europe et Orange Business représentant près de 50000 salariés ; nous n'avons pas à date la même visibilité avec un reporting équivalent sur le périmètre France alors même que la zone France est intégrée dans les résultats globaux qui comptent près de 137 000 salariés.

Salariés	24668	Europe							
		Total	Belgique	Luxembourg	Moldavie	Pologne	Roumanie	Slovaquie	UK
% Femme managers	32,9	31	30,4	54,8	35,2	43	25,25	36,8	
% Femmes comex	36,9	20	40	45,45	36,3	36,3	37,5	50	
% Femme métiers techniques	15,8	19,9	25	25,4	12,46	21,2	6,56	24	
Écarts salariaux (Entre comparaison directe / Situation comparable)	impacts (-) des postes à responsabilités	entre -9 / 1	moins de 400 salariés	entre -16 et +1	entre -15 et -4	entre -14 et +13	ecart entre -28 et -5%	moins de 400 salariés	

Salariés	14660	OMEA									
		Total	Botswana	Burkina Faso	Cameroun	Centre Afrique	Congo	CI	Egypte	Guinée Bissau	
% Femmes managers	27,5	29	24,35	30	28	28,2	31,4	19,1	42,86		
% Femmes comex	33,6	41,7	25	38	14	33,3	31,6	40	27,26		
% Femmes métiers techniques	15,3	17,3	10,47	21,9	10	14,3	14	16,39	ND		
Écarts salariaux (Entre comparaison directe / Situation comparable)	impacts (-) des postes à responsabilités	moins de 400 salariés	moins de 400 salariés	entre -7,4 et -5	moins de 400 salariés	entre -19 et -8	entre -16 et +1	entre -17 et -2	moins de 400 salariés		
									6,67 en 2022		
% Femmes managers	26,1	25,4	22,22	45,4	19,46	26,7	35,55	31,25	28,98		
% Femmes comex	42,1	22,2	36,36	36,4	17,65	44,4	44,4	33,33	37,5		
% Femmes métiers techniques	7,53	11,6	8,16	13,08	8,76	20,41	17,83	ND	22,92		
Écarts salariaux (Entre comparaison directe / Situation comparable)	NC	entre -5 et -5	moins de 400 salariés	entre -5 et +7	moins de 400 salariés	entre -8 et +2	entre -4,7 et -2	moins de 400 salariés	NC 2022/2023 et audit geeis 5 ?		

Salariés	10460	Orange Business									
		Total	Brésil	Egypte	Inde	Maurice	Maroc	Russie	Slovaquie	UK	USA
% Femmes managers	23,8	30	27	11,5	31,9	43,14	32,3	22	22,9	34	
% Femmes comex	37,5										
% Femmes métiers techniques	23,8	21,65	29,7	15,9	40,99	61,4	17,3	15,5	11,5	15	
Écarts salariaux (Entre comparaison directe / Situation comparable)	Impacts (-) des postes à responsabilités et JOB GAP	Entre -26,8 et +0,2	Entre -19 et -9	Entre -17 et -0,3	Entre -14 et -2,5	Entre -11,9 et -4	Entre -7,5 et -6,7	Entre -10,2 et -0,4	Entre -16,4 et -5	Entre -19,2 et -5,4	