



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE



**Vos représentants
CFDT du CGE-CGM***



Isabel Lejeune TO



Olivier Berducou



Anita Iriart-Sorhondo



Éric Carbonnier



Nadia Zak-Calvet
Secrétaire adjointe du CGM



David Margirier

En direct sur les fronts de l'Égalité professionnelle, l'équilibre vie privée-vie professionnelle et la lutte contre les discriminations au niveau du groupe Orange

Lors de la rencontre en septembre avec la direction, les partenaires de l'alliance Uni Orange ont pu apprécier le déploiement effectif de l'accord mondial Orange égalité professionnelle femmes-hommes signé en 2019. Il en ressort une certaine satisfaction au regard des résultats obtenus à ce jour même s'il convient de rester prudent au regard des engagements d'orange d'ici à 2025 :



Un taux de féminisation de 35 % minimum dans les instances dirigeantes :

En 2022, fait marquant le Taux de féminisation, du COMEX Groupe est passé à 41,7 % (cf. 28,6 % en 2020) : bravo, un exemple à suivre dans toutes les entités du groupe

Si le pourcentage de femme dans l'effectif du groupe est en légère progression à 36,1%. Il est intéressant d'observer que la part des femmes dans les réseaux de management a progressé de 2 points pour être à 33,1% en 2022. Ce qui est de bon augure pour l'accès des femmes aux postes de responsabilités.

Un taux de féminisation dans les métiers techniques et du numérique fixé à 25%, cela passe par sensibilisation des filles à l'intérêt de ces filières :

Programme Hello Women pour : Sensibiliser, recruter, reconvertir, fidéliser 26 projets innovants dans une vingtaine de pays

Écarts salariaux à situation comparable en 2022 :
France : écart de - 1% pour Orange SA et de -1,8% pour OBS SA
Europe : variation des écarts entre -8,2% (Roumanie) et +0,5% (Belgique), excepté pour la Moldavie.
OMEA : variation des écarts entre -7,3% (Cameroun) et +7% (Madagascar). Cet écart est favorable aux femmes en Egypte, au Maroc et à Madagascar.

L'engagement du groupe est de réduire les écarts salariaux à situation comparable au plus tard en 2025. Ce pilotage de la réduction des écarts est effectif avec des disparités par zone géographique au regard de la tendance positive observée.

La réussite de ce déploiement passe par la mise en place de comités locaux sur la diversité et égalité professionnelle confortés par des audits externes de certification.

Pour aller plus loin, nous vous invitons à visualiser notre vidéo mise en ligne [sur YouTube](#)

*CGE comité groupe Européen
CGM : Comité Groupe Monde

Fédération F3C
47/49 rue Simon Bolivar
75019 PARIS

Pour aller plus loin, discuter, poser une question, recevoir les tracts sous forme électronique : com-nat.cfdt@orange.com
Si vous recevez ce courrier électronique parce que vous êtes abonné à notre Newsletter CFDT, vous pouvez vous désinscrire en cliquant sur ce lien : [se désabonner](#)

