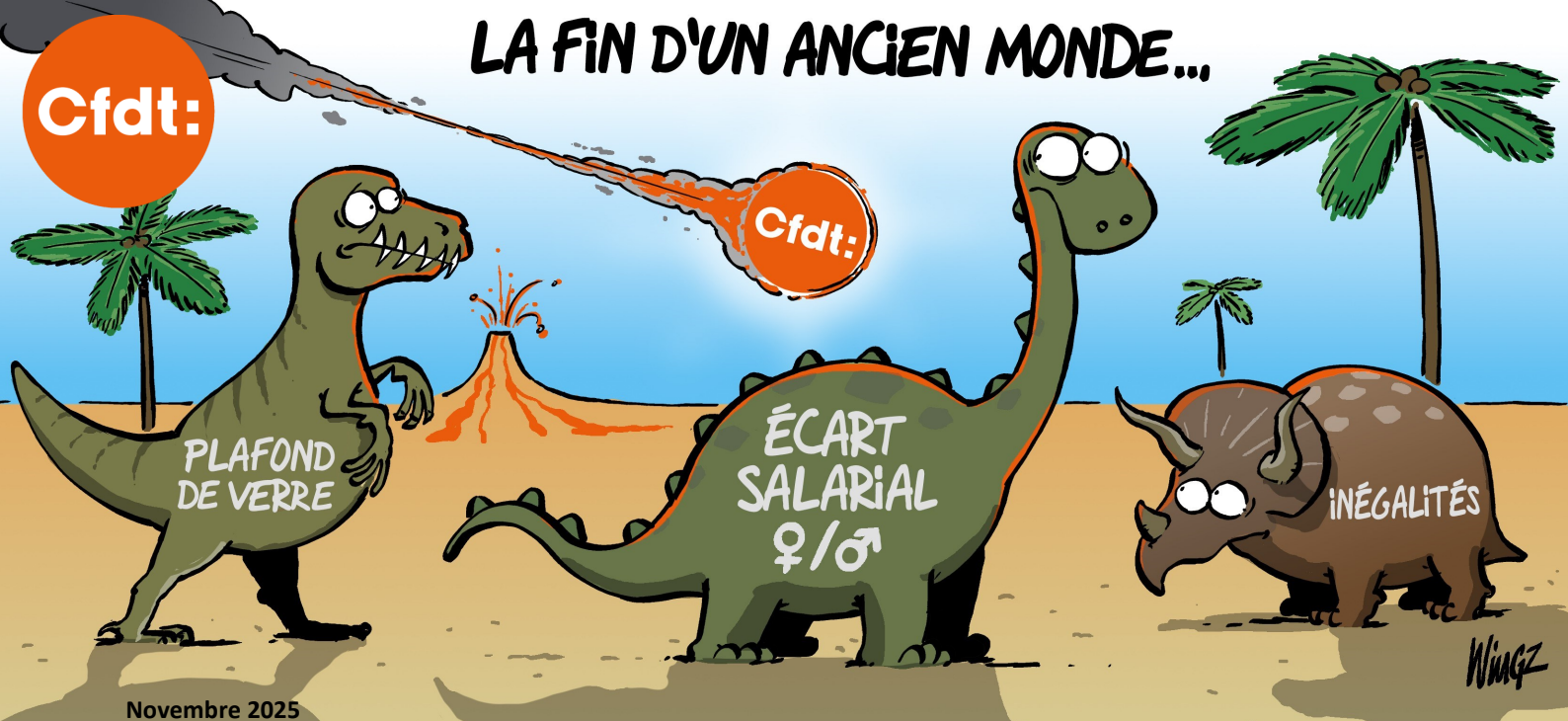


Cfdt:

LA FIN D'UN ANCIEN MONDE...



NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #8

LA CFTD, PREUVES À L'APPUI, OBTIENT POUR LES AFO UN BUDGET DE CORRECTION DES ÉCARTS SALARIAUX

Ecart : SGB des femmes / SGB des hommes

(sur les 1er et 3ème quartiles et les salaires globaux de base médians et moyens)

Métier - AFO	Niv Base et Enrichi	Nb H+F	Taux F	1er quartile	SGB médian	SGB moyen	3ème quartile	Ecart ancienneté moyenne F - H
Cadre de haut niveau	G							
Cadre dirigeant	G							
Chargé d'affaires	C-D	146	14%	98%	98%	97%	98%	-2 ans
Conseiller clients	C-D	427	40%	100%	100%	100%	101%	+ 1 an
Conseiller Clients Back Office	C-D	411	55%	101%	101%	100%	100%	=
Conseiller RH Spécialisé	Dbis-E	44	82%	104%	102%	101%	100%	=
Data analyst	E-F	47	21%	107%	105%	106%	108%	-1 an
Domaine Relations Sociales	C à G	68	25%	95%	97%	106%	135%	-2 ans
Finance Partner	E-F	63	41%	96%	102%	101%	96%	-1 an
Gestionnaire d'activité clients et réseaux	C-D	396	49%	101%	101%	101%	101%	=
Ingénieur logiciels	E-F	82	6%	107%	109%	112%	102%	=
Manager de projet	E-F	525	30%	103%	102%	101%	101%	-1 an
Manager des opérations et transverse	Dbis-E	655	21%	102%	103%	103%	102%	-2 ans
Manager stratégie et performances	F-G	300	29%	105%	104%	103%	102%	-2 ans
Pilote Responsables Opérations clients et réseaux	D-Dbis	333	29%	98%	99%	99%	99%	=
Préventeur	Dbis-E	47	23%	97%	103%	99%	103%	-2 ans
Responsable affaires clients	D-Dbis	110	53%	102%	102%	100%	100%	+ 2 ans
Responsable Ressources Humaines	E-F	48	63%	96%	99%	97%	99%	-2 ans
Responsable Service Client	Dbis-E	99	28%	103%	100%	101%	99%	+ 2 ans
Spécialiste Domaine Client	D-Dbis	314	50%	98%	98%	99%	99%	=
Technicien d'intervention	C-D	1173	2%	102%	103%	102%	102%	+ 1 an

■ sont surli-
gnés en
rouge, les
quartiles, mé-
dianes et
moyennes
des métiers
pour lesquels
le salaire des
femmes est
inférieur de
5% ou plus au
salaires des
hommes.

■ sont surli-
gnés en bleu,
les quartiles,
médianes et
moyennes
des métiers
pour lesquels
le salaire des
hommes est
inférieur de
5% ou plus au
salaires des
femmes.

Ce tableau a été construit par la CFTD, sur la base de l'expertise votée au CSEC pour permettre aux Organisations Syndicales Représentatives de négocier l'accord égalité professionnelle 2025-2027.

ÉCARTS SALARIAUX PAR MÉTIER (suite) :

LE SGB

Le salaire global de base (SGB) correspond au traitement indiciaire brut (TIB), auquel s'ajoutent le complément salarial (CS) et les avantages monétaires éventuels.

LE 1er QUARTILE

Le premier quartile correspond au SGB en dessous duquel se situent 25% des salariés les moins bien payés. Autrement dit, 75% des salariés gagnent plus que ce montant.

LA MÉDIANE

Il s'agit du SGB médian, qui divise la population des salariés en deux parties égales :

- 50% des salariés gagnent moins que ce montant.
- 50% des salariés gagnent plus que ce montant.

La médiane est utilisée en complément du salaire moyen car elle est moins influencée par les très hauts ou les très bas salaires.

Pour rappel, en 2024 :

AFO Orange SA	FEMMES	HOMMES
Niv de classif	SGB Médian 2024	SGB Médian 2024
C	36 736 €	36 779 €
D	40 375 €	40 302 €
Dbis	46 278 €	46 295 €
E	56 768 €	56 349 €
F	78 161 €	76 124 €
G	92 817 €	82 837 €

LE 3ème QUARTILE

Le troisième quartile correspond au SGB en dessous duquel se situent 75% des salariés. En d'autres termes, 25% des salariés gagnent plus que ce montant. Les quartiles (en particulier le premier et le troisième) sont des indicateurs de dis-

persion et de position entre les femmes et les hommes. Ils servent à décrire la répartition d'un ensemble de données sans être trop sensibles aux valeurs extrêmes (contrairement à la moyenne).

Depuis 2022, la Direction refusait de reconnaître qu'il existait encore des écarts de salaires entre les femmes et les hommes à Orange qu'il était nécessaire de corriger.

La CFDT a donc demandé une expertise pour démontrer que le problème des écarts salariaux restait entier lorsqu'on envisageait de comparer la situation des femmes et des hommes sur leur métier d'appartenance.

L'ACTION DE LA CFDT A PERMIS DE METTRE EN ÉVIDENCE LES ÉCARTS SALARIAUX EXISTANT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR 21 MÉTIERS GROUPE. LA DIRECTION A DONC FINI PAR CORRIGER SA POSITION. ELLE A ACCEPTÉ D'INCLURE DANS LE PROJET D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DEUX ENGAGEMENTS PRIMORDIAUX :

■ Orange s'engage : « *Chaque Direction Orange ou Division Nationale procédera annuellement à l'identification des métiers sur lesquels des recrutements sont prévus et qui présentent un déséquilibre de genre. Ces métiers feront l'objet d'actions spécifiques dans le cadre d'un plan d'actions annuel* ».

■ Orange s'engage en termes de « *prévention des écarts salariaux* » à « *consacrer un budget annuel aux mesures correctives* », dont le « *montant et [les] modalités de mise en œuvre seront définis lors de la NAO Orange SA* ».

POINTS CLEFS POUR LA CFDT :



ÉCARTS SALARIAUX

Ils existent ! Que ce soit au niveau des Directions Orange ou des Divisions Nationales.



ÉGALITÉ

L'égalité salariale s'impose pour « *un même travail ou un travail de valeur égale* ».



NÉGOCIATION

Le projet d'accord sur l'Égalité Professionnelle vise à corriger les déséquilibres.



PARTOUT POUR TOUS

ORANGE

FÉDÉRATION F3C - 47/49 Avenue Simon Bolivar -
75019 Paris - [CFDT-ORANGE.COM](https://www.cfdt-orange.com)



Rejoignez-nous sur l'application mobile ORANGE CFDT