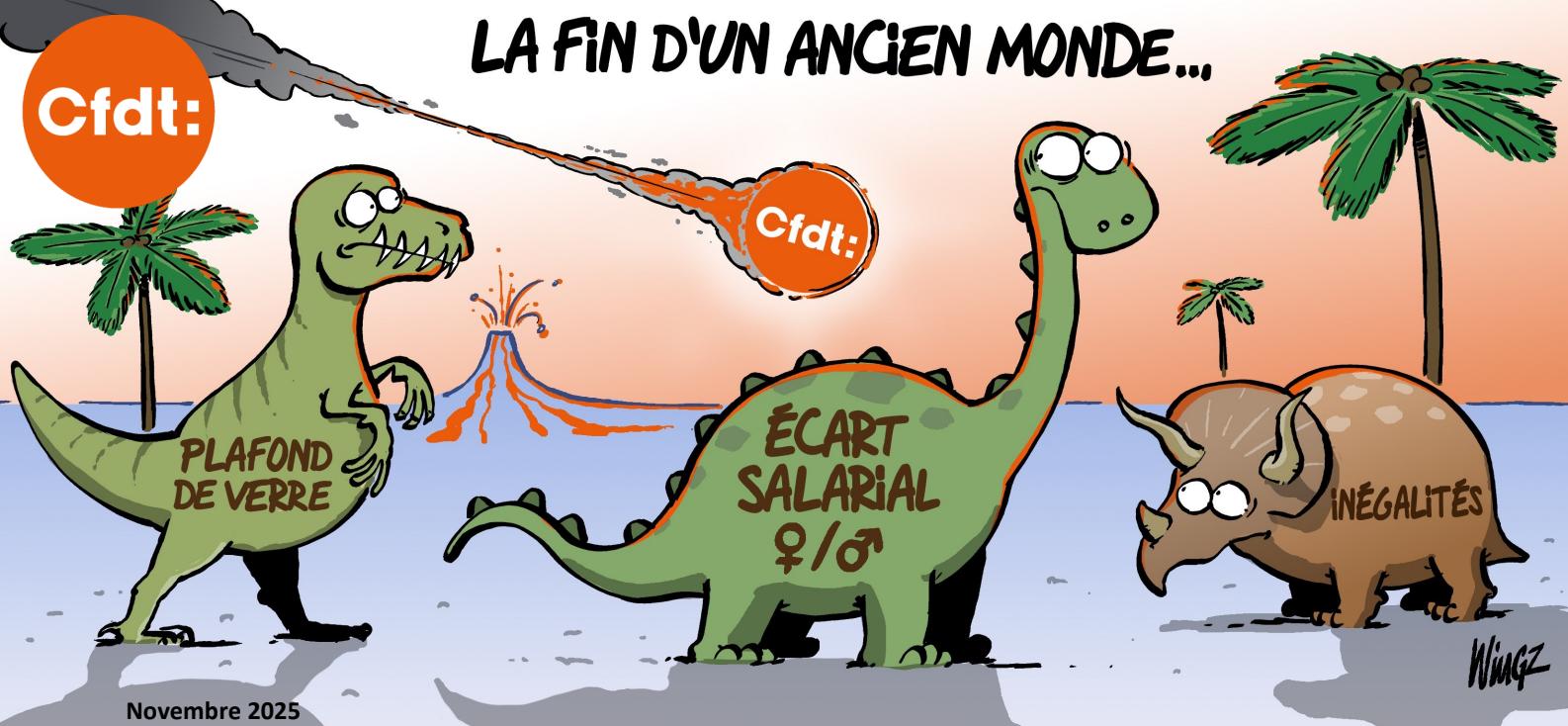


Cfdt:

LA FIN D'UN ANCIEN MONDE...



Novembre 2025

NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #7 LA CFDT, PREUVES À L'APPUI, OBTIENT POUR LES ACO UN BUDGET DE CORRECTION DES ÉCARTS SALARIAUX

Ecarts globaux par métier : SB des femmes / SB des hommes
(sur les 1er et 3ièmes quartiles et les salaires de base médians et moyens)

Métier - ACO	Niv Base et Enrichi	Nb F+H	Taux F	Taux H	1er quartile	Salaire de base médian	Salaire de base moyen	3ème quartile	Ecart ancienneté moyenne F-H
Cadre de haut niveau	G	85	32%	68%	102%	100%	100%	100%	+ 1 an
Cadre dirigeant	G	336	32%	68%	95%	94%	92%	91%	+ 2 ans
Chargé d'affaires	C-D	967	31%	69%	100%	100%	100%	100%	+ 1 an
Conseiller clients	C-D	2980	49%	51%	102%	104%	103%	104%	+ 2 ans
Conseiller Clients Back Office	C-D	487	76%	24%	105%	104%	103%	103%	+ 2 ans
Conseiller RH Spécialisé	Dbis-E	116	92%	8%	105%	101%	104%	103%	+ 3 ans
Data analyst	E-F	330	34%	66%	101%	98%	97%	94%	=
Domaine Relations Sociales	C à G	56	46%	54%	106%	95%	78%	66%	-1 an
Finance Partner	E-F	404	53%	47%	95%	90%	93%	89%	=
Gestionnaire d'activité clients et réseaux	C-D	392	68%	32%	106%	107%	106%	104%	+ 4 ans
Ingénieur logiciels	E-F	785	12%	88%	95%	97%	95%	94%	-1 an
Manager de projet	E-F	2872	39%	61%	99%	98%	98%	98%	+ 2 ans
Manager des opérations et transverse	Dbis-E	2091	39%	61%	104%	98%	97%	93%	+ 2 ans
Manager stratégie et performances	F-G	1823	33%	67%	99%	99%	98%	97%	+ 1 an
Pilote Responsables Opérations clients et réseaux	D-Dbis	860	47%	53%	104%	104%	102%	103%	+ 3 ans
Préventeur	Dbis-E	107	53%	47%	110%	103%	103%	106%	+ 2 ans
Responsable affaires clients	D-Dbis	384	60%	40%	103%	103%	100%	99%	+ 5 ans
Responsable Ressources Humaines	E-F	250	83%	17%	95%	93%	95%	91%	-2 ans
Responsable Service Client	Dbis-E	391	46%	54%	94%	92%	93%	91%	+ 1 an
Spécialiste Domaine Client	D-Dbis	973	62%	38%	104%	104%	105%	106%	+ 4 ans
Technicien d'intervention	C-D	2653	11%	89%	98%	98%	97%	97%	-2 ans

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

■ sont soulignés 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 CFDT, 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 SALAIRE DE BASE

Le salaire de base est votre salaire brut hors primes.

LE 1er QUARTILE

Le premier quartile correspond au salaire de base 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 salaire de base 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 complé-

ment du salaire moyen car elle est moins influencée par les très hauts ou les très bas salaires.

Pour rappel, en 2024 :

ACO Orange SA	FEMMES	HOMMES
Niv de classif	Salaire de Base Médian 2024	Salaire de Base Médian 2024
C	29 603 €	29 674 €
D	34 801 €	33 930 €
Dbis	41 900 €	39 315 €
E	54 390 €	55 281 €
F	76 013 €	77 545 €
G	124 484 €	131 591 €

LE 3ème QUARTILE

Le troisième quartile correspond au salaire de base 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 dispersion 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.

LA CFDT A PERMIS DE METTRE EN ÉVIDENCE LES ÉCARTS SALARIAUX EXISTANT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR 21 MÉTIERS GROUPE ET LES DÉSÉQUILIBRES DE GENRE ENTRE LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION D'UN MÊME MÉTIER. LA DIRECTION A DONC CORRIGÉ SA POSITION ET ACCEPTÉ D'INCLURE DANS LE PROJET D'ACCORD 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

FÉDÉRATION F3C - 47/49 Avenue Simon Bolivar -
75019 Paris - CFDT-ORANGE.COM



Rejoignez-nous sur l'application mobile ORANGE CFDT

