

NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #9

LES ADHÉRENTS SE SONT PRONONCÉS

LA CFDT SIGNE L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La CFDT signe l'accord sur l'égalité professionnelle, l'équilibre vie privée – vie professionnelle et sur la lutte contre les discriminations, portant sur la période 2025-2027. **Pourquoi ? Tout d'abord**, parce qu'il pérennise des garanties favorables aux salariés obtenues lors des négociations précédentes. **Ensuite**, parce qu'il propose des mesures protectrices tout-à-fait novatrices au sein d'Orange. **Enfin**, parce qu'il garantit une gouvernance permettant de s'assurer que les engagements seront réellement mis en œuvre au sein des différents Établissements Distincts de l'UES ORANGE (qui regroupe Orange SA et Totem France).

UNE NÉGOCIATION

LONGUE ET DIFFICILE

? La direction de la diversité et de l'inclusion, avec qui les Organisations Syndicales négociaient, était empêtrée dans des injonctions contradictoires : ? participer aux économies imposées à la filière RH, ? gérer les conséquences des réorganisations (« *Regain* » notamment), en termes de possibles disparitions de forces vives au service de l'égalité professionnelle, ? tout en renouvelant l'attachement d'Orange à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et à l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Les négociateurs syndicaux ont rapidement ressenti le poids de la logique financière sous-jacente et la perspective d'échanges difficiles.

? Mais la CFDT se bat pour que les femmes et les hommes soient égaux en droits et en dignité (c'est en quoi la CFDT est féministe). Il était donc important de s'investir jusqu'au bout de cette négociation pour faire en sorte d'en sortir par le haut, en gardant en tête que « les pires débuts ne préjugent pas des fins » (Victor Hugo).

LA CFDT A OBTENU :

? La garantie d'un **budget annuel de correction des écarts salariaux** en faveur des femmes et des hommes. Le niveau de ce budget sera défini chaque année lors de la négociation salariale. ? Un **taux de féminisation des recrutements externes** de 30% dans les métiers techniques et du numérique et de 50% dans les autres métiers. ? Un **temps partiel « parental »** (ou forfait jour réduit parental pour les cadres exécutifs autonomes) sans impact sur le calendrier ou le montant de la retraite. ? Un taux de féminisation de 30% des **parcours de reconversion** « Orange Perspective ». ? Des engagements en matière d'**Intelligence Artificielle Inclusive** : reconnaissance des biais algorithmiques, prévention de la production, la reproduction et de l'amplification de ces biais (cognitifs, culturels, sociaux, genres...) dans les systèmes d'IA, et une gouvernance dédiée pour faire respecter la réglementation (RGPD, IA Act). ? Un taux de féminisation des **mesures salariales** correspondant à minima au taux de féminisation des salariés éligibles. ? À minima 37% de femmes **managers**. ? De **nouveaux acteurs** pour faire vivre l'accord : un référent DR2P (ex-Orange Avenir) et les « Talent managers ».

NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky [S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES](#)

Facebook [S3C Télécoms prestataires IDF](#)

insta [s3ctelecomsprestatairesidf](#)

Linkedin [S3C Télécoms Prestataires IDF](#)

Threads [s3ctelecomsprestatairesidf](#)

Tiktok [S3CTélécomsPrestatairesIDF](#)

Documents

[NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE](#)