Cfdt:
COMMUNICATION CONSEIL CULTURE ORANGE
DO Grand Sud-Est

L'écho du CSE

Le Décryptage par vos élus

Octobre 2026

INFO CSE : REPORT DU PANIER SALARIÉ - CADEAU DE NOËL

Les élus du CSE ont voté pour le report du panier salarié 2026 non consommé sur l'année 2027.



Dès à présent, tout ou partie de votre panier peut être reporté !

Précisions :

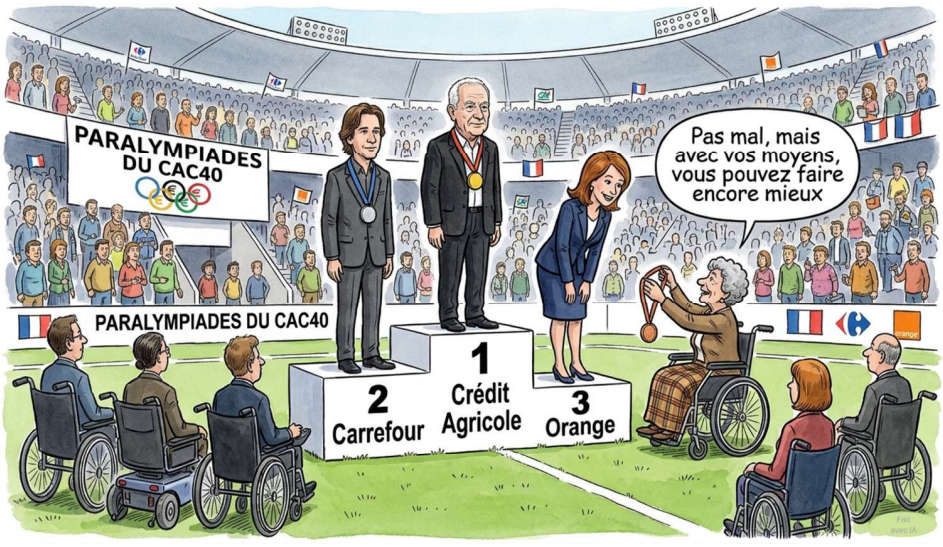
- Le report se demande sur le site internet du CSE DOGSE jusqu'au **31 décembre** 2026 minuit.
- Le report ne pourra pas être pris en "Chèques Vacances" en 2027.
- Une fois effectué, le report ne pourra être ni modifié, ni annulé.

Cadeau de Noël : pensez à le demander sur le site du CSE, jusqu'au **15 décembre** 2026 minuit !
Cette année, vous bénéficiez de 200€ pour les adultes, 55€ pour les ados et 40€ pour les enfants (C'Kdo).

RAPPORT 2025 SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

7,6% : c'est le taux de travailleurs handicapés (TH) à la DOGSE (soit 397 salariés). C'est plus que l'obligation légale (6%) et plus que la moyenne du Groupe, qui - il faut le souligner - se place dans le trio de tête des sociétés du CAC40 en la matière. Grâce aux accords signés entre les syndicats et l'entreprise, et au travail de la Commission Handicap, les conditions de travail des TH sont contrôlées et défendues. La **CFDT** a particulièrement œuvré à la négociation de l'accord Handicap 2025-2027.

Et si le pôle Diversité de la DOGSE fait beaucoup, ses moyens nous paraissent insuffisants pour promouvoir plus encore des actions en faveur des salariés handicapés.
La **CFDT** demande à Orange de faire plus pour le recrutement, la formation et l'inclusion de ces salariés.
À la DOGSE en particulier, la **CFDT** déplore que seulement 2 personnes handicapées aient été recrutées en CDI en 2025 (sur un total de 47).
De ce fait, le taux de TH progresse à peine et leur effectif a diminué entre 2024 (401 TH) et 2025 (391 TH).



À 4,4%, le taux de promotion des TH reste inférieur au taux de promotion global dans l'entreprise (5%). De plus, 138 salariés en situation de handicap n'ont pas été promus depuis 10 ans. Ils représentent 9,4% des non-promus et sont donc sur-représentés.

Enfin, nous regrettons que seuls 111 salariés aient été formés aux situations de handicap en 2025, ce qui est trop peu pour que notre regard change collectivement.

FEMMES CHEZ ORANGE : IL FAUT CONTINUER À ŒUVRER POUR L'ÉGALITÉ

NB : le rapport 2025 décrivant une situation pré-Regain, les Unités évoquées sont celles de la DOGSE.

Au 31/12/2025, la DOGSE comptait 4704 CDI actifs dont **38,20%** de femmes.
Un an auparavant, c'était 38,94%, pour 5077 CDI actifs.
Derrière ce léger recul de la proportion de femmes se cachent de grandes disparités en termes de salaire, de promotion et de recrutement.

Les femmes représentent 58% des salariés à l'USC, 53% à l'Ag ProPme, 46% à la DOMP, 43% en AD, 41% à la DE, et seulement 27% dans les UCI (d'où le vote en CSE d'une résolution demandant à la direction de réactiver les classes de techniciennes).
Chaque année, la Commission Egalité Professionnelle, avec l'aide de la Direction de la Diversité, analyse la situation des femmes chez Orange, suit la mise en œuvre des mesures d'égalité et propose des actions.

Parmi les 16 membres du Codir DOGSE, on trouve seulement 4 femmes (**25%**), mais dans les Codirs des Unités, c'est l'égalité parfaite (36 femmes pour 36 hommes).

Sur les recrutements de CDI en 2025, la **CFDT** déplore une très faible féminisation : seulement 9 femmes sur 47 embauches (soit **19%**, contre 27% en 2024). Avec seulement 11%, les AD sont en forte diminution par rapport à l'année précédente, et font même moins bien que les UCI (21%). Et que dire des 12 alternants recrutés en CDI : aucune femme...

Concernant les niveaux de rémunération, il faut **4 ans** de plus à une femme en bande D pour atteindre le même salaire qu'un collègue homme. C'est **2 ans** de plus pour la bande Dbis, et c'est à l'équilibre pour les bandes C, E et F. Ceci est en en partie dû au fait que 78% des salariés à temps partiel sont des femmes.

Notons enfin que si les femmes représentent 38,2% de l'effectif, elles ne représentent que 36,2% des promotions interbande, et sont donc là encore défavorisées.

