

ORANGE

Société anonyme au capital de 10 640 226 396 euros
Siège Social : 78, rue Olivier-de-Serres, 75015 Paris
380 129 866 RCS PARIS

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 18 MAI 2021

ASSEMBLEE GENERALE DU 18 MAI 2021

REPONSE AU POINT INSCRIT A L'ORDRE DU JOUR A LA DEMANDE DU FONDS
COMMUN DE PLACEMENT D'ENTREPRISE ORANGE ACTIONS, SANS VOTE

Point inscrit à l'ordre du jour à la demande du Fonds Commun de Placement d'Entreprise Orange Actions, sans vote :

Accès des femmes aux postes à responsabilité et égalité salariale

Dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, le Conseil de surveillance du fonds Orange Actions a salué la dynamique constructive sur cette thématique au regard de l'accord cadre monde du 17 juillet 2019 qui fait de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un objet du dialogue social récurrent et pérenne au sein d'Orange. Au regard des taux de féminisation autour de 36% pour l'ensemble de l'effectif du groupe, de 28% pour le réseau des Leaders et des Exécutifs et de 35% pour les recrutements, on constate, malgré les actions entreprises, encore de fortes disparités selon les pays notamment pour les taux de féminisation des COMEX, la promotion et les écarts salariaux entre les femmes et les hommes du Groupe.

Quels sont les plans d'action qu'Orange compte mettre en œuvre pour atteindre l'objectif de 35% de femmes dans les instances dirigeantes du groupe Orange et réduire corrélativement les écarts à situation comparable dans l'ensemble du Groupe à horizon 2025 ?

Réponse :

L'accord mondial sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en juillet 2019, avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union, prévoit des actions à engager par l'entreprise dans 3 grands domaines : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ces actions sont partagées avec l'ensemble des divisions, filiales et entités d'Orange dans le monde et sont déployées grâce aux comités Diversité / Egalité professionnelle qui les déclinent en fonction des différents contextes rencontrés. Elles font également l'objet d'un pilotage et d'un suivi régulier au niveau du Groupe sous la supervision du Conseil d'administration via son Comité de Gouvernance et de Responsabilité Sociale et Environnementale.

S'agissant tout d'abord de la féminisation, et notamment des instances dirigeantes :

Le Groupe s'est fixé une cible, déclinée annuellement, de 35% de femmes dans les instances dirigeantes à l'horizon 2025, en lien avec le taux de féminisation des effectifs qui est de 36% aujourd'hui. Pour souligner l'importance de cet enjeu, il vous est rappelé que cet objectif est pris en compte dans les indicateurs de performance de rémunération variable annuelle et pluriannuelle (LTIP).

Par instances dirigeantes, il faut entendre le réseau de management des cadres « executives » et « leaders » du Groupe qui compte plus de 1.300 cadres. Ces cadres occupent des postes à très forts enjeux de responsabilité pour le Groupe. A fin 2020, le taux de féminisation de ce réseau était de 31,1%.

Pour atteindre l'objectif fixé, Orange met en œuvre un plan d'action articulé autour de **4 axes** :

- **Favoriser la candidature et la sélection de femmes pour les postes de cadres dirigeants**, par exemple au travers d'un processus paritaire de détection et de sélection et une approche proactive de candidates potentielles.
- **Mettre en visibilité les talents féminins**, par exemple avec la création de viviers et de collectifs de femmes et une revue dédiée de ces talents, ou via l'augmentation du nombre de femmes au sein des Conseils d'administration de nos filiales.
- **Promouvoir des actions de développement pour les femmes**, par exemple en veillant à une parité dans tous les programmes de développement au sein de nos instances dirigeantes, au travers de programmes de mentoring dédiés, en les accompagnant dans leur projet de carrière sur un temps long, ou grâce à la participation à des programmes, réseaux et événements inter-entreprises mais aussi internes, fédérés sous le réseau ombrelle Wenity.
- **Sensibiliser et communiquer autour de l'enjeu de la féminisation**, par exemple en réaffirmant, par la voie de la direction générale, les enjeux de féminisation, en sensibilisant le « top management » à la lutte contre les stéréotypes et à l'intérêt de la mixité et en promouvant une communication par des femmes ayant un rôle modèle dans la conduite de leur parcours.

La féminisation des instances dirigeantes passe également par le recrutement en externe du Groupe de plus de femmes. Mais plus de 80% de nos recrutements concernent les métiers de domaines dans lesquels les profils féminins sont plutôt rares, comme par exemple le domaine « Innovation et Technologie » ou encore dans des activités de conception et production de logiciels, d'analyse des données, de conseil et intégration de systèmes d'information ou de cyber sécurité.

S'agissant ensuite de la réduction des écarts salariaux à situation comparable dans le Groupe :

Dans le cadre de l'accord mondial de 2019, le Groupe s'est engagé à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour atteindre l'égalité salariale à situation comparable, à l'horizon 2025.

A fin 2020, la situation dans le Groupe est variable d'une entité à l'autre, et suivant les pays, avec un écart salarial, à situation comparable, qui va de -4 points (favorable aux femmes) jusqu'à 9,5 points (favorable aux hommes).

Ainsi, à l'international, la situation est satisfaisante en termes d'égalité salariale pour la plupart des pays où est présent le Groupe en Afrique et au Moyen-Orient, et l'écart salarial est même favorable aux femmes dans certains pays. La situation est correcte mais un peu plus disparate en Europe et dans les entités de la division Orange Business Services.

En France, l'écart salarial à situation comparable se situe entre 0 et 5,8 points suivant les entités, avec une quasi égalité salariale à situation comparable pour les collaborateurs d'Orange SA et d'Orange Cyberdéfense. Dans le cadre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes que doivent publier chaque année les entreprises et qui comprend parmi ses 5 critères, cet écart salarial, Orange SA a obtenu la note globale de 94 sur 100 au titre des indicateurs mesurés sur l'année 2020.

Pour améliorer encore l'égalité salariale femmes-hommes à situation comparable, le Groupe a mis en place un référentiel statistique commun qui permet de :

- mesurer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes de façon homogène dans tous les pays, en comparaison directe et à situation comparable ;
- identifier les écarts éventuels à situation comparable et les analyser en fonction de critères tels que l'âge, le niveau hiérarchique et le métier ; et
- construire, si nécessaire, un plan d'action local pour les réduire.

En 2020, cet outil a donné lieu à la mise en œuvre ou à la poursuite de plans d'actions dans plusieurs filiales du Groupe. Ainsi, à titre d'exemples :

- certaines sociétés ont décidé d'attribuer des budgets spécifiques pour réduire les écarts identifiés à situation comparable. C'est le cas, par exemple, d'Orange SA, en France, ou pour des entités d'Orange Business Services à l'international : en Egypte, aux Etats-Unis d'Amérique, en Inde, au Royaume-Uni, ou en Slovaquie ;
- d'autres sociétés ont sensibilisé leurs managers à la question de l'égalité salariale à l'occasion du processus d'attribution des augmentations individuelles. C'est le cas par exemple d'Orange Espagne ou d'Orange Romania.

Orange continue à faire évoluer les outils d'analyse qui sont mis à disposition du Groupe afin d'identifier plus aisément des plans d'actions pertinents lorsque la situation locale le justifie.

Des compléments utiles aux réponses apportées à ce point à l'ordre du jour peuvent être trouvés notamment aux sections 2.2.4 « Cadre de maîtrise des risques extra-financiers » et 4.3.3 « Engagement d'Orange pour l'inclusion en entreprise » du document d'enregistrement universel 2020 d'Orange.