



## Orange Store

CFE - CGC  
9 rue du Rocroy  
75 010 PARIS

A la plaine Saint Denis, le 8 juillet 2025

**Objet : Notification du plan d'action unilatérale en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

Madame, Monsieur,

Veuillez trouver ci-joint un exemplaire du plan unilatéral mis en place par la société Orange Store en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan a été établi par la Direction, en l'absence d'accord collectif, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**KEITA Adama**  
**Chargée Relations Sociales**

# **PLAN D'ACTION UNILATERALE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Orange Store**

## **Plan d'action unilatéral en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'Orange Store**

**Année de mise en place : 2025**

**Durée du plan : 3 ans**

### **Introduction :**

Au second semestre 2024, la Direction d'Orange Store a engagé une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. A cet effet les parties se sont réunies à maintes reprises afin de trouver un accord sur cette même thématique. Ces discussions ont débouché à la mi-février 2025 sur la mise à la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'Orange.

L'accord a recueilli la signature de la Direction et de plusieurs organisations syndicales représentatives, à savoir dans l'ordre alphabétique, la CFE CGC, Orange Ensemble et l'UNSA. Toutefois, ces signatures n'ont pas permis d'atteindre le seuil de représentativité requis par la législation en vigueur pour que l'accord soit réputé valable et applicable.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-3 du Code du Travail, et en l'absence d'un accord valable avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, Orange Store met en place un plan d'action unilatéral visant à garantir et promouvoir l'égalité professionnelles comme l'y invite le législateur.

Ce plan définit les actions concrètes, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre afin d'assurer une amélioration continue en matière d'égalité professionnelle.

### **TITRE 1 - DIAGNOSTIC DE LA SITUATION ACTUELLE**

La Direction et les partenaires sociaux ont travaillé durant la négociation menée au second semestre de l'année 2024 sur la base des données du rapport annuel 2023 de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et sur le rapport de l'index professionnelle 2023.

Ces données de situation comparée par genre, ont permis d'identifier et d'analyser les écarts en la matière, qui se rapportent aux sous domaines suivants

- L'évolution des mentalités
- L'emploi et le recrutement
- Les rémunérations
- Les parcours professionnels, les promotions et la formation
- Les conditions de travail et la parentalité
- La prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Ces constats ont permis de définir les actions à engager par l'entreprise au profit de l'égalité des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

Le présent plan d'action unilatérale qui a été partagé avec Comité Social et Economique de l'entreprise le 18 et 19 juin 2025, se substitue aux anciens usages et accords d'entreprise relatifs aux dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Orange Store

Les dispositions du présent plan d'action qui suit, s'appliquent à l'ensemble du personnel d'Orange Store.

## TITRE 2 – AXES ET ACTIONS A METTRE EN PLACE DANS LE CADRE DU PLAN

### **AXE 1 - Faire évoluer les mentalités des salariés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise**

Consciente de l'enjeu d'une image positive et de la nécessité de combattre les stéréotypes pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise a choisi d'engager les actions suivantes :

#### **1.1 – Renouvellement de la mise en visibilité de la nomination du référent égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise**

Le renouvellement du référent est essentiel car ce dernier a pour mission de contribuer à la diffusion de la politique de l'égalité professionnelle de l'entreprise et de coordonner les actions opérationnelles qui en découlent.

- ▲ Pilotage : Directeur des Ressources Humaines
- ▲ Date / période réalisation de l'action : juillet 2025

- ▲ Indicateurs : affichage obligatoire en magasin

#### **1.2 – Mise en valeur du plan d'action unilatéral relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'intranet Orange Store**

La mise en visibilité du plan d'action permettra à tout à chacun d'accéder aux actions que l'entreprise engage sur les 3 ans à venir en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

- ▲ Pilotage : Direction des relations sociales
- ▲ Date / période réalisation de l'action : juillet 2025
- ▲ Indicateurs : Mise en ligne sur intranet

#### **1.3 – Crédit d'un kit de com relatifs aux orientations prises par l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société**

La création d'un kit de com spécifique permettra à l'ensemble des salariés de découvrir les principales dispositions prises par Orange Store.

- ▲ Pilotage : Direction Qualité de vie au Travail
- ▲ Date / période réalisation de l'action : juillet 2025
- ▲ Indicateurs : Diffusion mail d'information sur adresse mail professionnel des salariés

Une leaflet sera mise à disposition des nouveaux arrivants et sera distribuées notamment à l'occasion du Onboarding.

#### **1.4 - Organisation d'une formation spécifique sur la diversité à l'attention du COMOP, formation incluant une partie spécifique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.**

Cette formation, qui se tiendra en présentiel sur 2 jours, permettra aux stagiaires d'être sensibilisés aux enjeux existant en matière d'égalité professionnelle, mais également permettra aux managers de savoir assurer au sein de leurs équipes la promotion de cette égalité, et la résolution des questions qui s'y rattachent.

- ▲ Pilotage : Direction Qualité de vie au Travail / Campus
- ▲ Date / période réalisation de l'action : Semestre 2 de l'année 2025
- ▲ Indicateurs : Nombre de sessions organisées, nombre de managers formés

## AXE 2 – Faciliter et conforter un recrutement mixte

Afin de garantir la mixité des populations au sein du réseau des magasins et des CAP, il est décidé de mettre en place au titre du plan d'action unilatérale les actions suivantes

### 2.1 – Sensibilisation des acteurs du recrutements

La sensibilisation des acteurs porte sur les façons de recruter, sur les bonnes pratiques à développer et sur la notion de discrimination. L'ambition est d'avoir des acteurs qui soient sensibilisés au sujet de la non-discrimination entre les femmes et les hommes, d'avoir des acteurs conscients que l'embauche dépend des compétences et non du genre (il en est de même de la rémunération proposée)

- ▲ Pilotage : Service Recrutement Orange Store
- ▲ Date / période réalisation de l'action : juillet 2025
- ▲ Indicateurs : taux de salariés du service recrutement sensibilisés

### 2.2 - Expérimentation d'offre d'emploi en temps partiel pour certains magasins

Pour les magasins au format essentiel, lorsque la taille de l'effectif le permet, l'entreprise s'engage à expérimenter la publication d'offres d'emploi à temps plein qui mentionne aussi la possibilité de temps partiel à 80 %. Cette initiative vise à évaluer son impact potentiel sur la promotion de la mixité au sein des équipes concernées. Cette expérimentation sera menée sur une durée maximale d'un an.

- ▲ Pilotage : Service Recrutement Orange Store
- ▲ Date / période réalisation de l'action : juillet 2025
- ▲ Indicateurs : Nombre d'offre d'emploi avec « double publication » en temps plein et temps partiel

### 2.3 – Mettre en place une mesure en interne du taux de féminisation des recrutements externes versus le taux de féminisation des candidatures reçues

Afin de s'assurer d'un recrutement à l'équilibre en termes de genre et de veiller à ce que les recruteurs de l'entreprise soient sensibilisés à la tenue de nos ambitions en la matière, Orange Store va mettre en place un suivi par territoire des recrutements effectués mensuel qui sera partagé mensuellement avec les Directeurs des Ventes et les RR

- ▲ Pilotage : Service Recrutement Orange Store
- ▲ Date / période réalisation de l'action : mensuel

- Indicateurs : Comparaison du taux de féminisation des recrutements et du taux de féminisation des candidatures.

### AXE 3 – Garantir une politique de rémunération fixe équilibrée

Dans la continuité de sa politique de recrutement mixte, la société souhaite veiller à des rémunérations égales entre les femmes et les hommes placés dans une même situation professionnelle.

En ce sens l'entreprise mettra en place les actions suivantes

#### 3.1. Suivi des mesures individuelles annuelles

L'entreprise s'engage au respect du principe général d'équilibre femmes-hommes lors de l'attribution des mesures individuelles annuelles en nombre de salariés et par genre en % selon les principes défini par l'accord NAO de l'année en cours.

- Pilotage : Pôle Paie et Gestion du personnel
- Date / période réalisation de l'action : action pluriannuelle, période suivant calendrier fixé dans le cadre de la NAO
- Indicateurs : Répartition des augmentations individuelles par genre en % et en nombre de bénéficiaires par groupe défini par l'accord NAO.

#### 3.2. Suivi des augmentations liées aux promotions individuelles

L'entreprise s'assurera que les choix opérés en faveur de la promotion dans l'entreprise respectent le principe de promotion individuelle fondée sur le mérite de chaque salarié, quel qu'en soit le genre.

- Pilotage : Pôle Paie et Gestion du personnel
- Date / période réalisation de l'action : action pluriannuelle, période suivant calendrier fixé dans le cadre de la NAO
- Indicateur : Répartition, des promotions individuelles par genre en % et en nombre de bénéficiaires

### AXE 4 – Accompagnement des parcours professionnels

Orange Store souhaite mettre en œuvre les actions nécessaires pour favoriser les parcours professionnels des femmes et des hommes en leur donnant des possibilités d'évolution identiques, à compétences égales. Les obligations familiales notamment, ne doivent pas être un obstacle à l'évolution des parcours professionnels.

En ce sens l'entreprise mettra en place les actions suivantes

#### **4- 1 Accompagnement métier pour faciliter la reprise de l'activité**

Suite à une absence parentalité d'au moins 3 mois (congé maternité, adoption, parental d'éducation) : un accompagnement managérial sur les outils, produits et process internes, sera engagé sur la 1ère semaine suivant le retour.

- Pilotage : Assistantes RH / Managers
- Date / période réalisation de l'action : action permanente
- Indicateur : Nombre d'absence pour parentalité de plus de 3 mois relevés par année  
Nombre d'accompagnements réalisés

#### **4- 2 Consolider les conditions d'un accès égal à la formation professionnelle**

Les parties réaffirment que l'accès à la formation est le même pour tous et qu'il s'exerce indépendamment du sexe de la personne.

Aussi, l'entreprise créera les conditions d'accès égales à la formation professionnelle, de façon que chaque femme et chaque homme de l'entreprise bénéficient régulièrement de formations.

Pour ce faire, Orange Store entend veiller au respect des principes suivants :

- Communiquer sur les formations et les certifications, tant dans leur contenu que dans leur accès, afin qu'elles soient connues de tous. Cette communication se fera par les différents canaux usuellement utilisés par l'entreprise.
- Pilotage : Campus
- Date / période réalisation de l'action : action permanente
- Privilégier la mise en place de formations à distance en utilisant les nouveaux outils digitaux
- Pilotage : Campus
- Date / période réalisation de l'action : action permanente

- Afin de faciliter l'accès à la formation en présentiel, prévoir d'organiser au moins un mois à l'avance les sessions de formation dans les plannings des magasins.
  - ▲ Pilotage : Campus / Managers Magasins
  - ▲ Date / période réalisation de l'action : action permanente
- Prendre en charge les frais de garde de nuit d'enfant pour se rendre en formation
  - ▲ Pilotage : Campus / Managers Magasins
  - ▲ Date / période réalisation de l'action : action permanente

#### **4- 3 Consolider les conditions d'un accès égal aux parcours managériaux en magasin**

Orange Store veillera à ce que les accès aux parcours DM et Manager Adjoint soit autant ouverts aux femmes qu'aux hommes, que le recrutement sur ces parcours soit équilibré au regard du critère de genre

- ▲ Pilotage : Pole Innovation GPEC
- ▲ Date / période réalisation de l'action : action permanente
- ▲ Indicateur : Répartition par genre des parcours de certification « DM en prise de poste » et « Manager Adjoint »

#### **AXE 5 – Egalité professionnelle et parentalité**

La Direction estime que la réussite de sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par la prise en compte des questions et droits liés à la parentalité, qui concerne les deux genres, même s'il est constaté dans l'entreprise, que les temps partiels, notamment ceux liés à la parentalité, sont majoritairement occupés par des femmes. De même, les congés parentaux sont majoritairement pris par les femmes.

En ce sens l'entreprise mettra en place les actions suivantes

##### **5.1 - Communiquer sur la parentalité**

L'entreprise s'engage à promouvoir par le biais de son intranet l'existence du « Livret de parentalité » mis en place dans l'entreprise et qui rassemble les informations utiles sur les droits et aides possibles ouvertes aux salariés et à leurs familles. Ce livret fera l'objet de

réactualisations régulières au gré des évolutions législatives et conventionnelles se rapportant à ce thème. Le Livret rappelle notamment les droits et dispositions prévus par le légal et l'entreprise

- ▲ Pilotage : Pole Qualité de Vie au Travail / Direction de la Communication
- ▲ Date / période réalisation de l'action : action permanente
- ▲ Indicateur : Nombre de mises à jour du livret parentalité

## 5.2 - Neutraliser l'impact des congés de parentalité

L'entreprise vise à réduire autant que possible les impacts de la parentalité sur la rémunération et les droits à la retraite.

Pour cela, l'entreprise s'engage à :

- Neutraliser les périodes d'absence liées au congé maternité ou d'adoption, au congé paternité, en considérant ces périodes comme du temps de travail effectif pour l'attribution de l'intéressement.
- Prendre en charge la part employeur de la mutuelle pendant les 12 premiers mois du congé parental.
- Maintenir les droits à la retraite de base et de retraite complémentaire sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, consistant à prendre en charge les cotisations patronales de retraite pour les personnes qui prendraient un congé parental à temps partiel, dans la limite de la 1ère année.
- Compléter le remboursement de la sécurité sociale, pour maintenir le salaire intégral net des pères prenant leur congé paternité pendant les jours légaux posés, sans condition d'ancienneté.

- ▲ Pilotage : Pôle Paie et Gestion du personnel
- ▲ Date / période réalisation de l'action : Action permanente
- ▲ Indicateur : Nombre d'actes de corrections/maintien versus nombre de situations éligibles

## 5.3- Prendre en compte les situations de grossesse

Un budget de 150 € est prévu pour les femmes enceintes qui aurait besoin, à défaut d'une gamme de tenue de travail mise à disposition par l'entreprise, d'acheter une ou plusieurs tenues vestimentaires. Cet achat respectera le code vestimentaire de l'entreprise et sera

remboursé par note de frais sur présentation de justificatifs. Cette disposition est mentionnée dans le livret de parentalité

- ▲ Pilotage : Pôle Paie et Gestion du personnel / Pole Qualité de vie au travail
- ▲ Date / période réalisation de l'action : Action permanente
- ▲ Indicateur : Nombre de notes de frais sollicitées à ce titre / Nombre de notes de frais remboursées

#### **5- 4 Prise en compte des congés liés à la parentalité**

Afin de tenir compte des congés maternité mais également pour faciliter l'accès à un temps partiel dans le cadre d'un congé parental, l'entreprise pourra avoir recours au recrutement d'un contrat à durée déterminée pour assurer le remplacement du salarié absent.

- ▲ Pilotage : Pôle Paie et Gestion du personnel / Pole Qualité de vie au travail
- ▲ Date / période réalisation de l'action : Action permanente
- ▲ Indicateur : Nombre de CDD recrutés sur la base d'un motif lié à la parentalité

#### **5- 5 Accompagner le départ et le retour de congés liés à la parentalité**

Le départ et le retour d'un congé de parentalité (congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation) sont des étapes importantes de la vie du salarié, que l'entreprise s'engage à prendre en compte. Orange Store renforcera la pratique des entretiens de parentalité, avant le départ et après le retour du congé. Ces entretiens représentent une opportunité d'échange entre le collaborateur et son manager, pour identifier les besoins de formation et de remise à niveau, ainsi que les souhaits d'évolution professionnelle et de conditions de travail. Un support spécifique sera mis à disposition de la ligne managériale, ce dernier pourra être joint aux entretiens annuels de par son format numérique.

- ▲ Pilotage : Pôle Innovation et GPEC / Pole Qualité de vie au travail / Pôle Paie et Gestion du personnel
- ▲ Date / période réalisation de l'action : Action permanente
- ▲ Indicateur : Nombre d'entretiens parentalité réalisés sur la période de l'accord

## AXE 6 – Lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

Afin de faciliter la prise en charge des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes, l'entreprise met en place un dispositif de signalement accessible à tous les salariés. Une adresse mail générique est mise en place : [dispositifalerte@orange-store.com](mailto:dispositifalerte@orange-store.com) et permet à tout salarié, qu'il soit victime ou témoin de tels comportements, de signaler les faits.

- Pilotage : Pole Qualité de vie au travail / Pôle Relations Sociales
- Date / période réalisation de l'action : Action permanente
- Indicateur : Nombre de signalisations remontées à la Direction par le biais du dispositif sur la période du plan

### TITRE 3 – PUBLICITE ET DEPOT DU PLAN UNILATERAL

#### PUBLICITE DU PLAN D'ACTION UNILATERAL

Orange Store assurera la publicité du présent plan unilatéral auprès de ses salariés par le biais d'une communication sur l'intranet de la société. Le Kit de communication du plan d'action sera communiqué auprès de l'ensemble des salariés d'Orange Store.

#### DEPOT DU PLAN D'ACTION

Le présent plan unilatéral sera transmis à la DREETS par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Fait à La Plaine Saint Denis, le 30 juin 2025



La Direction, pour Orange Store  
Monsieur Frédéric HECK  
Directeur des Ressources Humaines