Logo CFDT

Emploi et stratégie à Orange Innovation : la CFDT réclame clarté et cohérence

Le CSEE Innovation d'Orange des 21 et 22 mai 2025 a été l'occasion pour vos représentants CFDT d'analyser en profondeur les informations et les orientations présentées par la direction. Ce travail, mené à la lumière des documents fournis, du rapport de la commission Emploi-Formation, et des propos tenus par la direction en séance, met en évidence des contradictions et suscite de vives inquiétudes.

Cependant l'adoption de la résolution 33.9.3, portée par la Commission Emploi-Formation et instaurant une information trimestrielle complémentaire sur l'emploi, représente toutefois une avancée positive pour le dialogue social.

Information Trimestrielle sur l'Activité : *Où va l'innovation chez Orange ?*

Pression sur les coûts et les projets

La direction persiste à qualifier Orange Innovation de « centre de coût », une terminologie que la CFDT juge négative et stigmatisante pour l'activité d'investissement et d'avenir menée par ses salariés. Cette qualification s'accompagne d'une pression constante sur les coûts, illustrée par le programme « Efficiency » qui, succédant à « ScaleUp », impose une baisse de 5 % en 2025 après une baisse similaire en 2024. La CFDT s'interroge sérieusement sur l'impact cumulé de ces baisses sur les projets d'innovation et la capacité d'Orange Innovation à remplir ses missions. L'inquiétude est d'autant plus grande que des difficultés concrètes se manifestent sur certains projets, comme le « FExit » (abandon de « Flexible Engine »), qui présente des risques de dépassement de coûts et de planning, malgré les mesures de mitigation mises en œuvre. Par ailleurs, la tendance à la baisse du CIR et des aides européennes, mentionnée dans le document 3, accentue la pression sur les budgets. La CFDT a clairement exprimé son désaccord avec cette vision restrictive de l'innovation, réduite à une simple variable d'ajustement budgétaire.

Rémunération variable : une solidarité de façade ?

La politique de rémunération variable soulève également des interrogations. La direction justifie une part variable collective moins fluctuante, basée sur la note du groupe (104 %), par un principe de solidarité intragroupe. Cependant, cette solidarité ne s'applique pas aux parts variables individuelles, qui restent soumises à une différenciation. La CFDT a pointé du doigt cette incohérence : la solidarité est invoquée pour limiter les rétributions, tandis que la différenciation est maintenue pour les parts variables individuelles. L'argument de simplification du calcul de la part variable n'est pas jugé convaincant par vos représentants CFDT.

Priorité aux actionnaires ou à l'innovation ?

L'importance du dividende pour les financements du groupe est régulièrement mise en avant. La CFDT s'interroge sur l'équilibre entre les dividendes versés aux actionnaires et les investissements dans

l’innovation et les conditions de travail, d’autant plus que le dividende est en augmentation. La direction affirme que « centre de coût » ne signifie pas ROI nul et insiste sur la priorisation et la refonte du « recharging ». La CFDT attend des preuves tangibles de la valeur générée par Orange Innovation, soulignant la difficulté d’évaluer le ROI global, malgré les indicateurs existants, et demandant une clarification sur les entrées d’argent autres que le « recharging » (250 M€) et le CIR (34,9 M€), ainsi que sur la manière dont le nouveau « recharging » permettra une meilleure évaluation. Les bons résultats du « Digital Carrier Billing » (DCB), avec un dépassement de l’objectif de 720 M€ par 746 M€ de revenus, méritent d’être soulignés dans ce contexte.

Bilan social 2024 : Dégradation des conditions de travail

Baisse des effectifs et inquiétudes sur l’emploi

Malgré un discours officiel positif, le bilan social 2024 présenté par la direction suscite de sérieuses préoccupations pour la CFDT. Si la direction met en avant la cohérence avec le GEPP, la stabilité des CDD Recherche (112 contrats) et un taux de féminisation de 27,6 %, l’analyse des documents révèle une situation plus nuancée. La baisse des CDI (-118, soit -3,1 % en proforma), le faible nombre de recrutements externes (21) et la diminution globale du temps partiel (hors TPS/TPA), malgré une augmentation des CDI en TPA (125 contre 68 en 2023), sont autant de signaux d’alerte. L’impact des 138 départs définitifs sur la charge de travail et la perte de savoir-faire associée inquiètent également la CFDT, tout comme la pérennité des petits sites.

La CFDT déplore le manque de considération accordé aux constats et remarques de la commission Emploi-Formation et exige un suivi rigoureux des résolutions votées par les élus. L’absence de politique d’emploi de site claire pour Orange Innovation et les réflexions en cours sur le devenir des sites en France alimentent les inquiétudes. La CFDT attend des réponses concrètes de la direction sur sa stratégie en matière d’emploi, de formation et d’avenir des différents sites, ainsi qu’un engagement plus ferme pour l’inclusion des personnes en situation de handicap.

Formation : un investissement en baisse malgré les besoins

L’optimisme affiché par la direction contraste fortement avec le constat alarmant dressé par la commission Emploi-Formation, ce qui interroge la CFDT sur la perception réelle de la situation sociale au sein d’Orange Innovation. La « culture de déstabilisation du personnel », dénoncée par la commission, illustre ce décalage. La baisse du nombre d’heures de formation par salarié (26,8 h contre 32,6 h en 2023) est également un sujet de préoccupation pour la CFDT. Les bons résultats du « Digital Carrier Billing » (DCB) ne doivent pas masquer les enjeux sociaux importants.

Demandes réitérées par la CFDT en séance :

? **Recrutements :** Augmenter significativement les recrutements pour compenser les départs et assurer la pérennité des activités.

? **Alternants :** Favoriser l’insertion des jeunes en recrutant davantage d’alternants à l’issue de leur contrat.

? **Dialogue social :** Instaurer un dialogue social transparent et constructif, basé sur des données précises et partagées.

? **Petits sites :** Clarifier la politique concernant les petits sites et garantir leur avenir.

? **Compétences :** Définir les compétences clés pour l’employabilité des salariés et accompagner leur développement.

? **Stratégie :** Expliquer clairement la stratégie d’Orange Innovation et ses implications pour l’emploi en France.

? **Responsabilité Sociétale :** Mettre en place une politique RSE ambitieuse, dotée de moyens suffisants, et intégrant les enjeux environnementaux et sociaux.

? **Égalité professionnelle :** Fournir les indicateurs manquants sur le taux de décrochage salarial, le « reskilling » et « upskilling » hommes/femmes, et analyser les raisons du faible nombre de promotions.

? **Handicap :** Simplifier l’accès au Fonds d’Insertion Handicap (FIH), sensibiliser les managers et garantir un budget adapté.

Toutefois une avancée significative

La CFDT salue l’adoption de la résolution 33.9.3, portée par la Commission Emploi-Formation, comme une avancée significative. Cette résolution, portée par vos représentants CFDT, instaure un complément d’information trimestrielle sur l’emploi, permettant un suivi régulier, précis et partagé de l’évolution des effectifs, des temps partiels, des alternances et des recrutements. Grâce à cet outil, le CSEE disposera d’une vision actualisée de la situation sociale, essentielle pour anticiper les transformations et alimenter un dialogue social constructif.

La CFDT se félicite de cette victoire, fruit d’un travail collectif exigeant et transparent, et espère que la Direction s’engagera pleinement dans cette nouvelle dynamique.

empoi jeune
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