Logo CFDT

[ORANGE INNOVATION] Emploi & Conditions de Travail : avis négatif du CSEE.

Le Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE) d'Orange Innovation s'est prononcé en décembre 2026 sur le Bloc 3, consacré à la politique sociale, à l'emploi et aux conditions de travail. **Vos représentants CFDT, fidèles à leur engagement pour un dialogue social exigeant et constructif, ont analysé en profondeur les rapports et bilans** présentés par la direction. Notre position est claire : la situation actuelle appelle des réponses fortes et immédiates pour préserver l'avenir des salariés et la compétitivité d'Orange Innovation.

Un constat partagé : baisse des effectifs, perte de compétences, climat social dégradé

L'analyse des données 2024-2025 révèle une tendance préoccupante :

- **Diminution continue des effectifs** : -16,6 % en cinq ans, avec 3 588 CDI recensés fin juin 2025.
- **Pyramide des âges vieillissante** : 37 % des salariés ont plus de 55 ans, accentuant le risque de perte de savoir-faire.
- **Féminisation insuffisante** : 27,3 % de femmes, une progression trop lente malgré un taux de féminisation des recrutements à 38,1 % en 2024.
- **Climat social fragilisé** : surcharge de travail, sentiment d'insécurité, démotivation croissante.

La CFDT alerte depuis plusieurs années sur ces dérives. Les réponses de la direction, bien que détaillées, restent trop souvent générales et ne s'accompagnent pas de mesures concrètes à la hauteur des enjeux.

Emploi : la nécessité d'un plan massif de recrutement et d'une gestion active des compétences

La baisse des effectifs, conjuguée à une vague de départs en retraite (50 prévus en 2025), **met en péril la stabilité des équipes et la transmission des savoirs**.

La CFDT demande :

- **Un plan de recrutement ambitieux**, sur tous les bassins d'emploi, avec une attention particulière aux petits sites.
- **Une gestion anticipée des départs en retraite**, pour éviter la perte de compétences critiques.
- **Des dispositifs de fidélisation des jeunes talents** et des salariés expérimentés.

- **Un suivi précis de la pyramide des âges et de la répartition femmes/hommes** pour ajuster les politiques RH.

Formation : investir pour accompagner la transformation

Le volume d'heures de formation a chuté de 19 % en 2024, alors même que la transformation des métiers s'accélère. Si le taux d'accès à la formation progresse (95 %), **la majorité des heures concerne les compétences métiers, au détriment de la formation managériale et de la reconversion**.

La CFDT revendique :

- **Une augmentation du budget formation (+20 %)** pour répondre aux besoins en compétences clés (intelligence artificielle, cybersécurité, cloud).
- **Le renforcement de la formation en présentiel** pour garantir l'impact opérationnel.
- **Le développement de parcours de reconversion et de mobilité interne**.
- **Un suivi qualitatif et quantitatif des actions de formation**, avec des indicateurs précis.

Égalité professionnelle : accélérer la féminisation et réduire les écarts

La progression de la féminisation reste trop lente, notamment dans les métiers techniques et à responsabilité. Les écarts de rémunération et de promotion persistent.

La CFDT propose :

- **Des objectifs chiffrés et des quotas pour la féminisation des recrutements et des promotions** .
- **Des audits réguliers sur les écarts de rémunération**.
- **Des actions de communication et de formation pour lutter contre les biais sexistes**.
- **Le développement du mentorat et de l'accompagnement des parcours féminins**.

Inclusion et handicap : renforcer l'accessibilité et l'accompagnement

Si le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse sur le papier, la réalité est plus nuancée. **Les adaptations individuelles ne suffisent pas à compenser l'absence d'une politique structurelle d'accessibilité universelle**.

La CFDT demande :

La publication systématique des deux taux d'emploi (réglementaire et brut).

Le respect des normes d'accessibilité et la personnalisation des aménagements de poste.

Un suivi précis de l'efficacité des mesures financées par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIH).

Une politique de recrutement adaptée aux spécificités métiers d'Orange Innovation.

Conditions de travail : prévenir les risques psychosociaux et garantir la qualité de vie au travail

La prévention des risques psychosociaux (RPS) doit être renforcée par des dispositifs locaux, des réunions d'information et une communication transparente. **La fidélisation des jeunes talents et la transmission des savoirs sont essentielles pour éviter la dégradation du climat social.**

Un avis négatif, mais une volonté de dialogue et de propositions

Face à ces constats, le CSEE a rendu un avis négatif sur le Bloc 3. **Vos représentants CFDT, tout en regrettant le manque de réponses concrètes de la direction, réaffirment leur volonté de travailler collectivement à l'amélioration de la situation**.

Nos priorités demeurent inchangées :

La défense des intérêts des salariés,

La promotion d'un dialogue social exigeant et constructif,

La recherche de solutions concrètes et ambitieuses pour l'emploi, la formation, l'égalité et l'inclusion.

La CFDT appelle la direction à entendre les alertes portées par les représentants du personnel et à engager, sans délai, des actions à la hauteur des défis à venir.

La CFDT Innovation reste mobilisée et à votre écoute *pour défendre vos droits et améliorer vos conditions de travail. N'hésitez pas à nous solliciter !*

condition de travail
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