

Prospectives 2026-2028 : Quelle vision pour nos emplois ?

Après le bilan annuel 2025, la Direction a présenté sa vision pour 2024-2028 lors du CSEE de juin, esquissant l'avenir d'Orange Innovation. Si elle considère cette trajectoire maîtrisée, la CFDT la trouve peu ambitieuse pour les salariés et exprime des inquiétudes pour notre avenir collectif.

Voici notre analyse et nos revendications pour une politique d'emploi résolument tournée vers l'avenir.

La trajectoire de la Direction : la décroissance en ligne de mire

La prospective de la Direction confirme et accélère la réduction continue de nos effectifs, présentée comme une adaptation aux évolutions du marché.

- **Une baisse des effectifs qui s'intensifie** : La Direction prévoit une **baisse de 12,1 % à 14,7 % des besoins d'ici 2028**, soit 360 à 440 postes en trois ans, incluant le transfert de 40 salariés vers la division Wholesale dans le cadre du projet UCP (Unified Cloud Platform).

- **Une transformation des métiers à deux vitesses** :

- **Les métiers dits « en décroissance »** (management, management de projet, fonctions support...) devraient encore représenter 33 % de nos effectifs en 2028. La Direction prévoit un surplus de ressources sur ces métiers.

Cela repose la question irrésolue de l'avenir de plus d'un millier de nos collègues.

- **Les métiers dits « en tension »** (donnée, cybersécurité, architecture, propriété intellectuelle...) devraient atteindre 31 % des effectifs. Pour combler le déficit de compétences, la Direction mise sur la reconversion interne et quelques recrutements externes ciblés.

- **Une sous-traitance en légère baisse** : **Le taux de sous-traitance, déjà faible, devrait continuer à diminuer pour atteindre moins de 8,5 %.**

La CFDT rappelle que cette baisse doit se traduire par une ré-internalisation des activités en France, au bénéfice des salariés.

L'analyse de la CFDT : des ambitions insuffisantes face aux enjeux

Pour la CFDT, cette prospective s'apparente davantage à une gestion de la décroissance qu'à une véritable stratégie de développement des compétences. Les leviers proposés sont largement insuffisants pour soutenir une transformation d'une telle ampleur.

- **Une ambition de reconversion dérisoire** : La Direction prévoit 45 parcours de reconversion («reskilling») par an, alors que plus de 1000 salariés sont sur des métiers en décroissance. À ce rythme, il faudrait plus de 20 ans pour accompagner tous les collègues concernés !

- **Un paradoxe sur les recrutements** : malgré la criticité des métiers en tension, la Direction limite fortement le recrutement externe. Comment, alors, attirer les jeunes diplômés et alternants ?

- **Le coût humain de la baisse des effectifs** : Les pourcentages cachent une réalité humaine préoccupante : la disparition des binômes fragilise nos activités, augmente la charge de travail et le stress, tandis que la perte de compétences rares, souvent proches de la retraite ou en TPS, menace, en l'absence d'anticipation, la pérennité de certains produits et services.

- **L'impensé environnemental** : La Direction n'intègre pas les enjeux environnementaux et RSE dans l'évolution des métiers : une lacune majeure en contexte de sobriété numérique.

Les propositions et exigences de la CFDT : pour une GEPP proactive et humaine

Face à cette vision restrictive, **la CFDT défend un projet qui replace les salariés au cœur de la stratégie** d'Orange Innovation. Nous demandons des actions concrètes et immédiates :

- **Un plan de reconversion massif et attractif** : dépasser 45 parcours par an, avec une meilleure communication et un accompagnement personnalisé pour chaque volontaire.

- **Une politique de recrutement stratégique** : se donner les moyens de recruter en externe sur les métiers clés pour rajeunir nos équipes, intégrer de nouvelles expertises et préparer l'avenir.

- **Une véritable anticipation des départs** : Mettre en place un plan de succession afin de garantir la transmission des savoirs avant les départs en retraite ou en TPS.

- **Un soutien aux managers** : Les managers, en première ligne, doivent disposer du temps et des moyens pour soutenir leurs équipes, notamment en libérant du temps pour la formation.

- **Une communication claire et transparente** : Les salariés ont besoin de visibilité. La Direction doit clarifier sa stratégie à long terme pour mettre fin à l'inquiétude et redonner confiance. **Mettre en place un véritable pilotage de la prospective** pour anticiper les besoins réels et ne plus subir les départs.

Le temps joue contre nous. Chaque compétence qui part sans être remplacée, chaque salarié qui perd confiance en son avenir est une perte pour notre collectif.

La CFDT refuse que cette prospective devienne une fatalité.

Elle continuera de défendre une politique d'emploi et de compétences à la hauteur des défis technologiques et humains à venir.

loupe



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](#)