FO Innov Com ORANGE

Innov inFO N°23

Plénières CSEE n°44 (SSCT) et n°45 des 25, 26, 27/11/2025
Prochaine plénière : 17, 18/12/2025

FOCom : *Libres et indépendants !*

FEMMES / HOMMES : ENCORE DES ÉCARTS…

Le bilan 2024 de situation comparée entre femmes et hommes montre cette année une relative progression sur notre périmètre Innovation, en particulier en matière de recrutement. Ces quelques résultats encourageants doivent néanmoins être nuancés, car des efforts doivent être poursuivis pour renforcer la parité sur la rémunération, le taux de féminisation dans les métiers techniques, ou la présence des femmes sur les postes à responsabilité élevée…

Emploi et recrutements : des efforts à poursuivre

Orange Innov comptait 1 009 femmes en CDI fin 2024, versus 2 641 hommes, soit un taux de féminisation de 27,6 %, en très légère progression vs 2023, mais encore très en dessous du taux national aux bornes d'Orange (37 %).

La féminisation est très forte chez les agents de maîtrise (82 %), mais faible chez les cadres (44 %), et très faible chez les cadres sup. (27 %).

IT-S (20,7 %), Networks (21,4 %) et D-P (25,8 %) restent les principaux *« mauvais élèves »* du périmètre.

Avec 8 femmes recrutées en CDI en 2024 pour 13 hommes, il est peu probable que les recrutements externes soient un levier suffisant pour combler les écarts d'effectifs à Innovation.

21 femmes ont été recrutées en CDD pour 32 hommes, ce qui est un résultat satisfaisant comme en 2023, avec un taux de 39,6 % difficile à atteindre, car la féminisation du marché de l'emploi est faible sur nos métiers principalement technologiques.

Rémunération : des écarts selon bande CCNT, statut, et direction

Tout comme en 2023, la rémunération moyenne comparée affiche peu d'écarts globalement entre femmes et hommes, à l'exception de la bande G (635 € bruts / mois en défaveur des femmes). Il n'y a notamment que 2 femmes parmi les 10 plus fortes rémunérations.

Pour la bande CCNT E, tous les ratios de rémunération F/H sont inférieurs à 100 %, sauf pour IT-S et Research. Ces ratios F/H sont également inférieurs à 100 % pour les salariés de droit privé en bande F, dans les directions Data-IA, Directions Transverses, M-D, et Research.

Pas assez de promus à Innov

Seulement 31,7 % des promus 2024 sont des femmes vs 40,0 % en 2023. C'est une régression, néanmoins ce taux reste supérieur à la proportion de femmes dans la population cible.

Mais surtout, le volume global reste beaucoup trop faible : 104 promotions accordées en 2024 à Innovation (33 femmes, 71 hommes), soit 2,8 % des salariés CDI. À ce rythme, il faudrait en moyenne attendre plus de 35 ans pour que chaque salarié puisse être promu une fois (31 ans pour une femme, 37 ans pour un homme).

Pour FOCom, c'est un niveau très insuffisant pour espérer pouvoir rattraper les écarts historiques, souvent accumulés par les femmes au cours de leur carrière. Surtout si les budgets spécifiques de rattrapage sont supprimés des prochaines Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires !

Temps partiel hors TPS : toujours trop peu d'hommes pour *« garder les gosses »* !

Comme chaque année, FOCom observe que le temps partiel hors TPS reste très majoritairement pris par les femmes (176 femmes pour 116 hommes), tandis que le taux de féminisation du TPS est proche de la population cible (31,5 %)

Innov inFO

Direction Product & Management : Avis reporté

Le projet présenté en juin puis septembre 2025 (cf. Innov inFO n°20) vise toujours à regrouper les 331 salariés M&D, les 44 salariés Strat-Ops, et les 16 salariés des 3 domaines d'Innovation Stratégiques B2B-W, CE-T, et Home.

Après interviews et analyse d'un questionnaire auquel 64 % des salariés concernés ont répondu, le cabinet SECAFI a présenté une synthèse des 224 pages de son rapport d'expertise.

Elle confirme les inquiétudes que FOCom avait identifié dès l'ouverture du projet : une dispersion *« façon puzzle »* du collectif métier des designers, une direction de projet très *« top-down »*, doublée d'une *« brutalité »* ressentie par les salariés avec — entre autres — une forte insécurité générée auprès des managers, incertains de garder leur fonction dans le nouvel organigramme.

Au final, SECAFI comme FOCom s'inquiètent du manque d'adhésion d'une partie des salariés et des managers, condition pourtant indispensable pour garantir la réussite d'un tel projet.

Sous la pression d'une assignation en justice pour défaut de documentation fournie aux élus, et malgré l'étonnante posture de la délégation CFDT qui s'est empressée d'émettre en séance un avis sur le projet (ni pour ni contre, bien au contraire !), la Direction a consenti de fournir les informations demandées, et de reporter le recueil d'avis du CSEE au 16 décembre prochain.

Emploi S1-2025 : toujours à la baisse

Fin juin 2025, Orange Innov comptait 3 588 CDI vs 3 650 fin 2024, soit une baisse de 1,2 % sur le semestre. La force au travail interne ne compte plus que 3 147 Équivalents Temps Plein (-3,2 %), tandis que la sous-traitance continue de chuter avec 291 ETP (-16,1 %).

Seulement 4 recrutements externes ont été réalisés au S1-2025 (pour un objectif annuel de 21) contre 56 sorties définitives. L'équation de l'emploi reste donc très déficitaire.

Pour FOCom, cette tendance baissière a peu de chance de s'inverser, avec une moyenne d'âge passée à 53 ans, 466 salariés en Temps Partiel Senior (dont 20 dans le nouveau dispositif 2025) + 164 salariés en Temps Partiel Aidé, ...

Autres points FOrts, en bref...

Un plan de formation 2026 décevant : La Direction prévoit une baisse de 8,7 % en volumes d'heures de formation pour 2026, pour une moyenne de 27,4 heures par salarié. Le distanciel s'affirme comme le format privilégié, avec 65 % des heures prévues. Cybersécurité, Data-IA, Cloud restent les compétences clés principales pour les métiers en tension, et environ 40 parcours de *« reskilling »* prévus.

Budgets ASC et AEP 2026 adoptés : Après plusieurs semaines de concertation, les budgets 2026 AEP (Fonctionnement) et ASC (Activités Sociales et Culturelles) ont été adoptés à l'unanimité. FOCom a salué en séance la méthode appliquée par le nouveau trésorier pour conduire les échanges intersyndicaux, méthode qui a permis une solution de compromis à la fois sociale et équilibrée.

La résidence de Trébeurden bientôt vendue : Un acquéreur Lannionais ayant été trouvé, le compromis de vente sera très prochainement signé pour 1,3 M€ net vendeur, à se partager entre les CSEE copropriétaires Innov (70 %) et Wholesale (30 %). FOCom espère que cette manne financière sera ensuite utilisée en intégrant une réelle dimension culturelle et sociale, et non pas réservée par certains, pour être redistribuée avec clientélisme juste avant les prochaines élections...

Point sur les actions en justice en cours : Le jugement concernant le projet immobilier de Meylan s'est tenu mercredi 26/11, pour une décision du juge attendue le 18/12. Concernant le projet immobilier de Belfort, le jugement est prévu le 3/12...

VOS CONTACTS *FOCom*

GEOFFROY Philippe	IT&S, Meylan	06 89 15 88 79
CHEVALIER Jean-Philippe	NET, Belfort	06 71 58 01 14
FLAMANT Eric	IT&S, Caen	06 30 09 70 00
BATAILLE Guillaume	IT&S, Chatillon	06 78 46 38 86
DOUSSON Christophe	NET, Lannion	06 89 14 59 87
BURY Emmanuel	IT&S, Caen	06 45 11 33 59

Marre du papier ? Abonnez-vous !
http://je-m-abonne.focom-tgi.fr

Libres et Indépendants !

http://www.focom-orange.fr

téléchargez nos tracts
http://http://focom-tgi.fr/