

Emplois Bilan 2025 de la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP)

Quels enseignements retirer du bilan 2025 de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) présenté au CSE de la fin juin ?

Si la Direction se félicite d'une trajectoire maîtrisée, la CFDT y voit des signaux préoccupants pour l'avenir de nos emplois, de nos compétences et de nos conditions de travail. Forts de son travail au sein de la Commission, la CFDT reste mobilisée pour défendre une politique d'emploi et de compétences qui prépare l'avenir, protège les parcours et redonne confiance à chacun.

Les chiffres clés : ce qu'ils nous disent vraiment

Une fois décryptés, les indicateurs révèlent des tendances de fond que la CFDT surveille comme l'huile sur le feu.

- **Baisse continue des effectifs : Avec une diminution de -2,8 % des Équivalents Temps Plein (ETP) en CDI en 2025, Orange Innovation poursuit son érosion. Cette baisse est particulièrement marquée sur nos deux plus grands bassins d'emploi, l'Île-de-France (-3,6 %) et le Grand Ouest (-2,9 %), confirmant le dégarnissement de nos sites historiques.**

- **Des recrutements externes au ralenti : Seuls 14 recrutements externes ont été finalisés en 2025 sur un objectif initial de 21.**

Pour mettre ce chiffre en perspective et mesurer le chemin parcouru, il est utile de rappeler qu'en 2019, la division avait réalisé 91 recrutements externes.

La CFDT a de nouveau alerté sur la longueur de nos processus internes qui découragent les candidats et nous font rater des talents, un problème que nous signalons depuis des années.

- **Une fluidité des mobilités en panne :** Le solde des mobilités entre Orange Innovation et le reste du Groupe est négatif, avec 80 départs pour seulement 52 arrivées. La CFDT s'étonne d'autant plus de cette moindre fluidité », reconnue par la Direction, que l'Accord GEPP 2025-2027 prévoit des mesures financières incitatives significatives pour encourager ces parcours. Cela interroge sur l'attractivité réelle de notre division et sur les freins (managériaux, organisationnels) qui empêchent les parcours professionnels entre les différentes entités.

- **Reconversion et montée en compétences : des ambitions à la peine :**

- 40 parcours de reconversion (« reskilling ») ont été réalisés, pour un objectif de 45. Ce chiffre est jugé dérisoire par la CFDT au regard des transformations et de la part importante de salariés (37 %) positionnés sur des métiers qualifiés de « décroissants ».

- 51 parcours de montée en compétences (« upskilling ») ont été suivis. Cela représente moins de 2 % de l'effectif, un niveau bien trop faible pour accompagner l'évolution rapide de nos métiers.

- **Les métiers en tension progressent trop lentement :** La part des salariés sur des métiers « en tension » (donnée, cybersécurité, architecture...) n'a progressé que de 0,9 point pour atteindre 26,5 % de l'effectif. À ce rythme, la CFDT s'inquiète de notre capacité à relever les défis technologiques de demain.

L'analyse de la CFDT : Au-delà des chiffres, une réalité humaine

Lors des débats en CSEE, vos représentants CFDT ont porté votre voix en insistant sur les conséquences concrètes de cette politique de l'emploi.

L'IA générative est une rupture majeure, mais les moyens consacrés à la Data & IA diminuent de 13,9 % en 2025, malgré l'importance de la formation et de l'acculturation des salariés.

- **Une stratégie qui interroge :** Comment prétendre être le fer de lance de l'innovation du Groupe tout en réduisant nos forces vives ? La baisse de la sous-traitance, présentée comme une bonne nouvelle, ne doit pas masquer un transfert d'activités vers des filiales, à l'étranger notamment, ce qui confirme une tendance lourde amorcée depuis plusieurs années en éloignant l'expertise et en augmentant la charge de travail de ceux qui restent : [Emploi 2022 : hémorragie en France, beau fixe à l'étranger – CFDT Orange](#)

- **Des parcours professionnels en manque de visibilité :** Les salariés expriment une angoisse réelle face au manque de perspectives. Le stress et la perte de sens s'accroissent. Les dispositifs existent, mais ils sont insuffisants et manquent de communication. Il ne suffit pas de proposer des formations, encore faut-il que les managers aient les moyens de libérer le temps nécessaire et que les salariés soient véritablement accompagnés.

- **Une gestion qui manque de transparence :** La CFDT a de nouveau exigé un suivi précis des départs en Temps Partiel Senior (TPS) intervenus en 2025, une information demandée depuis septembre 2025 et toujours non communiquée. Ce manque de transparence est inacceptable et empêche une analyse fine des transferts de compétences.

Les propositions et exigences de la CFDT : Agir maintenant !

Face à ce constat, la CFDT ne se contente pas d'alerter. Nous avons formulé des demandes claires et constructives pour redonner du souffle à notre politique d'emploi.

- **Mettre en place un véritable pilotage de la prospective pour anticiper les besoins réels et ne plus subir les départs.**
- **Développer une politique de reconversion massive et ambitieuse, au-delà des quelques dizaines de parcours actuels, en valorisant les réussites par des témoignages concrets.**
- **Assouplir et accélérer nos processus de recrutement pour attirer les talents dont nous avons besoin sur tous nos bassins d'emploi.**
- **Garantir un équilibre territorial en évitant le démantèlement de nos expertises locales.**
- **Instaurer plusieurs indicateurs de résultats mesurant l'impact des formations (réussite, évolution de carrière, réduction de la charge mentale), pas seulement le volume d'heures.**

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 délégation CFDT reste pleinement mobilisée pour que la Direction prenne des engagements fermes, assortis d'un calendrier précis, afin de redonner du sens et de la sécurité à nos parcours professionnels.

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](#)