

Bilan Annuel 2025 : Focale sur l'Alternance et le Temps Partiel

Lors du bilan annuel de l'emploi pour 2025, présenté lors d'une séance du Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE) de juillet, et **derrière la présentation globale des effectifs, la CFDT a porté une attention particulière à deux sujets essentiels pour l'équilibre de nos équipes et la préparation de l'avenir : l'alternance et le temps partiel.** Notre analyse, nourrie par les travaux de la Commission Emploi et Formation, révèle une gestion qui, sous des apparences de stabilité, masque des enjeux humains et stratégiques majeurs.

L'Alternance et l'Insertion des Jeunes : un vivier sous-exploité

L'accueil de jeunes en formation est un levier stratégique pour renouveler nos compétences. Or, les ambitions affichées par la Direction se heurtent à une réalité que la CFDT juge insuffisante.

• Les chiffres clés de la Direction :

- Orange Innovation a accueilli 211 alternants et 279 stagiaires en 2025.
- Le taux d'insertion professionnelle (part des alternants dans l'effectif CDI) s'établit à 6 %, un chiffre supérieur à l'objectif de 5 % fixé par l'accord Groupe.
- 14 jeunes issus de l'alternance ont été recrutés en CDI ou CDD en 2025.

• L'analyse de la CFDT : une occasion manquée.

– **Un taux de transformation trop faible** : Si le taux d'insertion est respecté, le taux de transformation des contrats d'alternance en embauche (CDI/CDD) n'est que de 13,9 %. La Commission Emploi et Formation juge ce résultat « bien mais très insuffisant ». Dans un contexte de vieillissement des effectifs et de gel des recrutements, ne pas embaucher davantage de jeunes que nous avons formés pendant un à trois ans est une erreur stratégique.

– **Une dynamique en baisse** : Le taux d'insertion, bien que supérieur à la cible, est en recul par rapport à 2024 (6,3 %). **La CFDT s'inquiète de cette tendance qui, si elle se poursuit, affaiblira notre capacité à intégrer les compétences de demain.**

– **Un discours contradictoire** : La Direction se félicite de former des jeunes pour l'ensemble du secteur, mais **la CFDT rappelle que la priorité doit être de sécuriser nos propres expertises. Chaque alternant non recruté est une compétence qui nous échappe**, alors même que nous peinons à pourvoir les postes sur les métiers en tension.

Le Temps Partiel : une réalité à double visage

La Direction a présenté des chiffres stables, mais qui méritent une lecture attentive.

• Les chiffres clés de la Direction :

En 2025, 922 salariés sont à temps partiel, un chiffre quasi identique à 2024 (920).

Cette population inclut 607 salariés bénéficiant d'un dispositif senior, comme le Temps Partiel Senior (TPS) ou le Temps Partiel Aménagé (TPA).

Le recours au temps partiel choisi (hors dispositifs seniors) reste stable et concerne une minorité de salariés.

• **L'analyse de la CFDT : ce que les chiffres ne disent pas :**

– **Un impact masqué sur la charge de travail :** La stabilité du nombre de temps partiels ne doit pas occulter la baisse globale des effectifs. La part des salariés en Temps Partiel Senior, dont une grande majorité est déjà en « temps libéré » (c'est-à-dire qu'ils ne sont plus en activité), continue de peser sur l'organisation. **Pour la CFDT, chaque départ non anticipé et non remplacé se traduit par une augmentation de la charge de travail et du stress pour les collègues qui restent.**

– **Une perte de compétences non maîtrisée :** Nous alertons de nouveau sur l'absence d'un plan de succession robuste pour anticiper ces départs. Des compétences clés, parfois rares, quittent l'entreprise sans que la transmission des savoirs ait été correctement organisée.

– **Un droit à défendre : La CFDT a également interpellé la Direction sur une question réglementaire précise concernant la proratisation des congés pour les salariés à temps partiel,** afin de s'assurer que les droits de tous les salariés soient pleinement respectés, conformément à la loi.

Synthèse et Exigences de la CFDT : pour une politique d'emploi proactive

Le bilan 2025 de l'emploi, du temps partiel et de l'alternance **confirme les craintes de la CFDT : l'entreprise subit plus qu'elle ne pilote les évolutions de ses effectifs.** Face à cette gestion passive, nous formulons des exigences claires pour redonner de la visibilité et des perspectives aux salariés.

• **Sur le Temps Partiel Senior (TPS) :** Nous exigeons une analyse transparente de l'impact des départs en TPS sur la charge de travail des équipes et la mise en place de véritables plans de succession pour ne plus perdre nos compétences critiques.

• **Sur l'Alternance :** Nous demandons une augmentation significative du taux de transformation des alternants et stagiaires en CDI. Il s'agit d'un investissement indispensable pour l'avenir d'Orange Innovation.

• **Sur le Recrutement :** La politique de l'emploi ne peut se limiter à la gestion des départs. Nous réclamons une stratégie de recrutements externes ambitieuse pour rajeunir nos équipes et intégrer les expertises qui nous manquent.

• **Sur la Transparence :** Nous demandons des données plus fines, notamment par direction et par site, pour permettre un dialogue social fondé sur une analyse précise des réalités du terrain. **Un plan de reconversion massif et attractif :** dépasser 45 parcours par an, avec une meilleure communication et un accompagnement personnalisé pour chaque volontaire.

La CFDT reste convaincue que la richesse d'Orange Innovation réside dans ses salariés.

Nous continuerons à porter votre voix pour défendre une politique d'emploi qui soit à la hauteur des enjeux humains et stratégiques, une politique qui investit dans les compétences, prépare l'avenir et redonne confiance à chacun d'entre vous

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](#)