



## Sommaire

Stratégie de l'entreprise : orientations GPEC, orientations formation.....	1
Politique innovation : bilan 2019 et orientations 2020.....	3
Précisions sur Orange Concessions et adressage des clients Entreprises .....	4

## Stratégie de l'entreprise : orientations GPEC, orientations formation.

### Orientations GPEC :

#### Chiffres UES GPEC 2020 – 2022

Prévision de ressources comprise entre 54 270 et 54 825 ETPCDI à horizon 2022 :

- soit -16% / -17% vs 2019
- et vs -19% / -20% GPEC 2019 - 2021
- Moins de départs sur le triennal 2020 - 2022 que sur le précédent (entre 2 520 et 2 655 en moins)
- 79,6% des départs de l'UES concernent Orange France
- Une prévision de l'impact démographique (retraites et TPS) de 83% soit 9 230 dont 1 sur 3 concerne l'intervention
  - retraites ; env. 55% soit 5 130
  - impact TPS : 45% soit 4 100
- Une prévision de 17% d'autres départs (soit env. 1 900)

Besoins supérieurs aux ressources sur toutes les activités, sauf Distribution et Relation Client Grand Public (env.-100 ETPCDI pour chaque structure). Les besoins portent principalement (env. 2 sur 3) sur des activités techniques / SI : entre 1 450 et 2 300 ETPCDI (Réseaux et Services, Intervention et SI), les besoins sur les activités client étant plus variables (entre 50 et 700 ETPCDI), principalement à DEF. Les besoins sur les activités transverses seront compris entre 600 et 800 ETPCDI

#### Besoins supérieurs aux ressources sur tous les bassins d'emploi :

- 2 besoins sur 5 en Ile de France à horizon 2022
- -20% des besoins sur le Grand Sud Est, 11% respectivement sur le Grand Ouest et Grand Nord Est, 9% sur le Grand Sud-Ouest et 7% sur Caraïbes et Réunion.

## Tendances d'évolution métier pour la période 2020-2022

<p><b>Conseiller clients :</b> conseiller client, back et front, conseiller client spécialiste</p>	<p><b>Enjeux métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ prévision décroissance des besoins ETPCDI de l'ordre -15%, soit -1 450 à horizon 2022 vs 2019</li> <li>▪ ressources en baisse d'env. -1 850 ETPCDI sur la période dont 81% au titre des départs « naturels », soit env. -1 500 (52% retraites et 48% dispositifs seniors)</li> <li>▪ écart Besoins/Ressources env. 400 ETPCDI sur période</li> <li>▪ enjeux de l'excellence client = humain et digital, notamment via le développement du multi-service, de l'omnicanal, de l'intelligence artificielle.</li> </ul> <p><b>Leviers d'acquisition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recrutements externe : volume à adapter en fonction des départs et en fonction de la reprise du business, notamment sur la distribution GP.</li> <li>▪ Mobilités internes : attractivité de ces métiers face aux clients à développer pour encourager les mobilités internes</li> <li>▪ Programmes de développement de compétences</li> </ul>
<p><b>Intervention :</b> Technicien intervention// spécialiste solutions //Conseiller support technique // Expert Solutions</p>	<p><b>Enjeux métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ prévision décroissance des besoins ETPCDI de l'ordre -13,3%, soit -970 à horizon 2022 vs 2019</li> <li>▪ ressources en baisse d'env. 1 520 sur la période (-21%) dont 1 250 (82%) au titre des départs « naturels » (63% retraites et 37% dispositifs seniors)</li> <li>▪ écart Besoins/Ressources important env. 970 ETPCDI au cours de la période</li> </ul> <p><b>Leviers d'acquisition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recrutements externes, essentiellement à Orange France et mobilités internes pour adapter le niveau des effectifs à la politique d'internalisation</li> <li>▪ Renforcement de l'expertise des techniciens Orange recentrés sur les interventions réseaux et accès complexes et le service à valeur</li> </ul>

<p><b>Conception</b> Production Logiciel, Ingénieur logiciel / Spécialiste logiciel</p>	<p><b>Enjeux métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>prévision de croissance des besoins ETPCDI de l'ordre de + 4,7% (+70) à horizon 2022 vs 2019</li> <li>ressources en baisse d'env. 140 sur la période (-9%) dont 95 au titre des départs « naturels » (55% retraites et 45% dispositifs seniors)</li> <li>écart Besoins / Ressources d'env. 200 ETPCDI au cours de la période</li> </ul> <p><b>Leviers d'acquisition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement externe et parcours internes : mix recrutements externes et mobilités prévu pour combler l'écart Besoins / ressources, accompagnés de parcours de professionnalisation. La fluidité devra être renforcée entre entités (TGI/DTSI et OBS notamment)</li> <li>Développement des compétences : <ul style="list-style-type: none"> <li>renforcer les compétences sur le développement d'API, l'IT-isation du réseau, les solutions open source, le cloud, l'algorithmique pour le Big Data pour l'intelligence artificielle, pour la gestion de l'identité, la sécurité logicielle, l'impact de l'intégration continue</li> <li>développer également la compétence clé « travailler ensemble » afin de faciliter l'agilité</li> <li>poursuivre la montée en compétences sur le développement logiciel pour les métiers connexes (architecte, ingénieuriste...)</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Métier de la Donnée</b> Data Analyse // Data scientist</p>	<p><b>Enjeux métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>prévision de croissance des ETPCDI de l'ordre de + 8,8% (+60) à horizon 2022 vs 2019</li> <li>Sur une prévision de 110 départs, environ 90 au titre de l'impact démographique.</li> <li>écart Besoins / Ressources d'env. 170 ETPCDI au cours de la période</li> </ul> <p><b>Leviers d'acquisition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>recrutements externes ciblés en termes de compétences en fonction des besoins business.</li> <li>actions pour favoriser et accompagner la fluidité vers ces métiers et compétences en croissance (DTSI)</li> <li>Contribution à la communauté Orange Expert</li> <li>parcours de reconversion ou d'intégration : notamment le cursus Data sciences (Polytechnique)</li> <li>formations pour renforcer l'usage de la data dans les différents métiers hors Data</li> </ul>
<p><b>Métiers de la famille sécurité</b></p>	<p><b>Enjeux métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>prévision de croissance des ETPCDI de l'ordre de + 3% (+20) à horizon 2022 vs 2019</li> <li>ressources en baisse d'env. 90 ETPCDI sur la période (-13,8%) dont 60 au titre des départs « naturels » (54% retraites et 46% dispositifs seniors)</li> <li>écart Besoins/Ressources d'env. 110 ETPCDI sur période</li> </ul> <p><b>Leviers d'acquisition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quelques recrutements externes ciblés sur des expertises pointues</li> <li>Favoriser la fluidité : en lien avec la filière sécurité Groupe, interviews et vidéos de salariés pour promouvoir les métiers, mise en visibilité et animation de parcours entre divisions</li> <li>Communauté d'experts sécurité Groupe</li> <li>L'un des enjeux de la sécurité se concentre aujourd'hui sur la montée en compétences sécurité des métiers connexes sur toute la chaîne de l'innovation</li> <li>Au-delà des postures (compétences transverses et soft skills), nouvelles compétences techniques à développer : sécurité du cloud externe et interne, virtualisation, sécurisation du CI/CD (automatisation et intégration continue), de la 5G...</li> </ul>

## Orientations Formation

### Points saillants selon la Commission :

Document construit autour de 3 priorités et 3 principes :

- 1ere priorité : adaptation des compétences avec deux grands enjeux : l'expérience client et l'expertise technologique. À cette priorité est adossé le principe d'action de donner envie à chacun de s'engager dans une dynamique individuelle et collective.

La Commission souligne que pour répondre à cette priorité, le management est primordial dans l'accompagnement de tous les salariés. Orange ne peut se permettre d'en exclure certains et les laisser sur le bord de la route.

- 2eme priorité : développement de la data, l'IA et la cyber sécurité. Pour atteindre cette priorité, le développement des dispositifs ouverts et adaptés à chacun est associé.

Des formations diplômantes et certifiantes sont mises en place.

La Commission s'interroge sur l'accès à ces formations qui ne seront ouvertes qu'à un faible nombre de salariés. Orange doit s'assurer que l'appétence ne sera pas freinée par un prérequis d'études. Les formations doivent répondre aux exigences des connaissances du néophyte motivé.

- 3eme priorité : donner à chacun la possibilité de développer ses compétences humaines et transverses, autrement dit les soft skills, et de renforcer les capacités d'adaptation collective.

La Commission souhaite une planification dans chaque Plan de Développement Individuel pour laisser du temps à chaque salarié de suivre ces formations, qu'elles soient en présentiel ou en distanciel.

## Position de la CFE-CGC Orange

Au préalable, les élus CFE-CGC du CSEC souhaitent saluer la création du CFA d'Orange inauguré le 16/10/2020 par Madame Elisabeth Borne Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, accompagnée de Gervais Pellissier Directeur Général Délégué, People & Transformation du Groupe Orange.

Pour la CFE-CGC, l'accueil des jeunes, qu'ils soient apprentis, stagiaires, en contrat à durée déterminée ou indéterminée est primordial pour le devenir du Groupe :

- en termes de responsabilité sociétale de l'entreprise
- parce que les jeunes sont des vecteurs de transformation par leur maîtrise des outils digitaux et leurs façons de fonctionner pour tous les salariés des équipes auxquels ils appartiennent.

Les élus CFE-CGC regrettent cependant que le CFA Orange soit localisé à Montrouge une nouvelle fois dans les Hauts de Seine et non pas en Province ce qui aurait constitué une capacité d'attraction pour les jeunes talents et diplômés dont a besoin Orange.

**Concernant la GPEC**, les élus CFE-CGC demandent à ce que les orientations de cette dernière soient travaillées aux bornes du Groupe Orange en France.

Comment aborder le développement de l'emploi sur la Distribution Grand Public en France sans évoquer l'emploi à la GDT ? Comment organiser l'emploi à OBS Orange SA sans présenter la répartition des missions entre les filiales OBS SA et Orange SA ?

Cette approche UES Orange + Filiales en France pourrait favoriser la fluidité de l'emploi au sein du Groupe pour apporter une optimisation des compétences et un maintien du savoir-faire et de l'emploi à ses bornes.

C'est d'ailleurs ce niveau Groupe qu'ont choisi bon nombre d'entreprises du CAC 40 en France.

### 4 sujets demandent un éclairage plus approfondi :

- Implantation des emplois en province :

La crise sanitaire actuelle nous démontre que l'implantation des emplois en Ile de France constitue un facteur de risques important : risques liés à l'accessibilité des sites via les transports en commun, risques financiers liés aux coûts de l'immobilier, volonté des cadres et de la « jeune génération » de s'implanter en Province et dans des villes moyennes.

Quelle est la stratégie d'Orange sur la localisation de l'emploi ? Y-a-t-il une ambition de développer l'emploi en Province par rapport à l'Ile de France, ambition que la Société Française et le gouvernement appellent de leurs vœux.

- Recrutements externes :

Le rapport PEC prospective 2020-2022 ne présente pas clairement les choix d'Orange en matière de recrutements externes. Qu'en est-il sur l'ensemble des divisions ?

Compte tenu du contexte pour les « jeunes » actuellement en France, y-a-t-il un encouragement des managers à accueillir des apprentis et stagiaires en plus grand nombre ce qui correspond également à un souhait des pouvoirs publics ?

- Mobilité interne :

Sur bon nombre de périmètres, les difficultés de recrutements en interne sont importantes. Les élus CFE-CGC demandent à ce que les modalités de mobilité fassent l'objet d'une nouvelle négociation avec les Instances Représentatives du Personnel pour une plus grande fluidité des parcours professionnels au sein du groupe Orange.

- Inadéquation entre les besoins et les effectifs :

Le document met en évidence un écart important entre les prévisions de besoins et les prévisions de ressources. Plusieurs incohérences persistent entre réinternalisation, diminution des effectifs, notamment en France, externalisation des activités de back office offshore... Des précisions s'imposent.

► [Analyse GPEC](#)

**Concernant la formation** : tout salarié est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue. Elle a pour objet de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

C'est à l'aune de cet éclairage liminaire que la CFE-CGC a examiné si et comment les orientations formation 2021 d'Orange répondent à ces exigences... A l'aune aussi d'un environnement de demain de plus en plus numérique et qui oblige la Direction Orange à anticiper des évolutions des compétences des salariés nécessaires à leur adaptation tant dans le domaine de l'excellence client que des compétences humaines, d'Orange Learning et de l'évolution des méthodes pédagogiques, de la politique d'apprentissage et du Compte Personnel de Formation,

Sur ce dernier sujet, quel positionnement de la part d'Orange ? Quelle est sa vision sur la façon dont l'entreprise souhaite interagir avec les projets des salariés et éventuellement les accompagner ? Quels dispositifs et quelles modalités de formation éligibles pourront être proposés ou accompagnés par l'entreprise avec un abondement éventuel ? La direction Orange prévoit-elle notamment un élargissement des cotisations au titre de la CUFPA (contribution unique à la formation et à l'apprentissage) aux populations des fonctionnaires qui en sont privés et sont donc en position d'iniquité par rapport à leurs collègues salariés de droit privé dans leurs demandes de mobilisation de leur compte CPF.

► [Essentiels formation](#)

► [Notre tract CPF](#)

## Politique innovation : bilan 2019 et orientations 2020.

TGI (Technology and Global Innovation) rassemble les activités autour de la création d'innovation, la Recherche et la mise en oeuvre des politiques techniques et data pour le Groupe Orange.

### 9 domaines de Recherche :

Ambient Connectivity; Software; infrastructure; Data & Knowledge; Trust & Security; Digital Society; Internet of Things; Digital Emerging Countries; Digital Personal Life; Digital Enterprise.

## Priorités 2020 de la Recherche

- **Réinventer le métier d'opérateur** : déployer les bases d'un mini-opérateur pilote expérimental complètement « software&data/IA ».
- **Placer la data et l'IA au coeur du modèle d'innovation** : « démontrer » une IA distribuée et embarquée : réaliser un démonstrateur IA distribué et embarqué en s'appuyant sur deux cas d'usage.
- **Accélérer sur les axes de croissance** : tester des lieux de vie « sensibles » : mettre en place un lieu de vie sensible, instrumenté et réactif, couvrant différents moments de vie :
- **S'engager durablement** : amplifier la recherche sur le numérique responsable, à travers un/des partenariats ambitieux.

### Mission :

- Éclairer le futur, en tirant le parti des recherches TGI pour anticiper les grandes transformations et des grandes ruptures à venir (6G, opérateur cloud native),
- Catalyser les choix, en mettant les expertises TGI au service du Groupe dans l'influence de ses écosystèmes, la construction des opportunités pour le Groupe et les choix stratégiques,
- Fournir des solutions et des opérations efficaces, à travers la conception de produits innovants, le maintien de l'excellence de son socle technologique, la conception, le développement et l'exploitation de plateformes de services et réseaux adaptés aux besoins des pays,
- Mettre en commun l'expertise TGI, en mettant à disposition des BU et de tous les pays des outils, des talents et des compétences utiles à la conduite de ces ambitions.

## Position de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC rejoint les remarques de la commission innovation, entre autres concernant certains glissements sémantiques lourds de sens, comme l'abandon du mot « Recherche » et la déclinaison multiple du mot « Innovation » sans définition précise de ces déclinaisons ; la vision de l'innovation réduite au seul périmètre TGI, alors que l'activité Innovation est largement répartie dans le Groupe, (OBS, DTSI, Unités d'Affaires ou des pays) et qu'elle se construit aussi avec des partenariats, dont la cartographie n'a pas été précisée. → Volets RH, données budgétaires, choix stratégiques doivent être déclinés au niveau du Groupe ; le regret qu'en 2019, la baisse continue depuis 2012 du niveau d'investissements Recherche et Innovation d'Orange, en termes de RH comme de moyens financiers, particulièrement en France, se poursuive. [...]

La CFE-CGC Orange, malgré ses constats un peu amers portés sur l'innovation du Groupe, relève avec bienveillance l'arrivée d'un nouveau CTIO au début du nouveau plan stratégique, ce qui, ajouté au repositionnement de la stratégie d'investissement dans les Startups d'Orange Ventures, augure peut-être d'une volonté et d'une ambition nouvelle de l'innovation d'Orange.

### 4 questions de la CFE-CGC à M Trabbia, nouveau CTIO :

- Comment la stratégie d'innovation d'Orange et sa mise en œuvre doit servir le plan stratégique Engage2025 (sur le chiffre d'affaires et sur la RSE) ?
- Quelle ambition pour l'innovation du Groupe souhaite-t-il porter (ou qu'est-ce que ne sera pas l'Innovation d'Orange) ?
- Quelles feuille de route lui a donnée Stéphane Richard en lui confiant la responsabilité de la Technologie et de l'Innovation du Groupe ?
- Quel rôle doit jouer l'organisation du travail dans les enjeux d'innovation du Groupe ?

► [Essentiels innovation](#)

## Précisions sur Orange Concessions et adressage des clients Entreprises

### Orange Concessions : précisions sur l'organisation cible.

101 personnes seront employées par Orange Concessions, société constituée de 3 pôles :

- «Opérations» reprendra la Dir. des Opérations actuelle. En dépendront chacun des DG de RIP (66 personnes) ;
- «Marketing et Commercial» qui regroupera l'ensemble des activités marketing et de ventes (19 personnes) ;
- «Administratif et Financier» qui regroupera les fonctions Finances/Controlling, RH et juridique (14 personnes).

### Précisions sur les mobilités par le transfert conventionnel des contrats de travail

Les salariés de W&IN/OWFactuellement affectés à cette activité seront invités à rejoindre Orange Concessions. Leur consentement sera recueilli après l'information collective et individuelle afin qu'ils puissent prendre leur décision de façon éclairée. Les modalités de transferts seront intégrées dans une convention tripartite entre Orange SA, Orange Concessions et le salarié. L'activité de certaines équipes d'OWF, en particulier celle de commercialisation des réseaux RIP, va basculer au niveau d'Orange Concessions.

**Adressage commercial** : précisions sur le modèle d'adressage commercial cible envisagé ; les montants semestriels moyens 2019 de rémunération ; les droits de suite ; le pilotage de la mise en oeuvre du projet et les métriques théoriques cibles en termes de besoin de force au travail en 2021 .

AE	HDM	MDM DEV.	MDM Conquête	TOTAL MDM	SPES	TOTAL
DOF	44 vs 45	32	8	40 vs 39	28 VS 25	112 vs 109
ISE	24 vs 23	30	8	38 vs 38	28 VS 24	90 vs 85
Paris	36 vs 34	39	11	50 vs 49	36 VS 31	122 vs 114
GE	25 vs 24	40	11	51 vs 54	32 VS 38	99 vs 109
NDF	21 vs 19	32	8	40 vs 39	28 VS 25	104 vs 111
NC	21 vs 15	32	7	39 vs 37	33 VS 34	93 vs 86
OA	22 vs 26	48	8	56 vs 51	33 VS 30	111 vs 107
SO	14 vs 13	30	8	38 vs 38	28 VS 31	80 vs 82
OC	15 vs 17	22	6	28 vs 29	31 VS 33	74 vs 79
RM	21 vs 21	30	7	37 vs 38	39 VS 36	94 vs 98
AURA	24 vs 29	39	9	48 vs 45	32 VS 29	104 vs 103

► [Essentiel notes de séance](#)

### Vos élus :

Sylvain BESSE SCE/OGSB ; David COUCHON TGI/OLS ; Michel DANA SCE/OGSB ;  
Laurent DELAVIGNE AENC ; Philippe DROUET SCO SE ; Fabien ESNAULT DTSI/DERS ; Jérôme  
WARTEL AE SO ; Jean-Louis JOUVANCEAU UI AFFAIRES ;  
Hubert LEMARQUAND DOC/DISAS ; Frédérique LIMIDO, FS&F ; Franca LOSTYS, OFS ;  
Sylvie NET WIN/OINIS ; Bouchra OUELHADJ DGP/DD  
Votre représentant syndical : Maxence D'EPRÉMESNIL TGI/OLR

Les dossiers présentés lors de ce CSEC ainsi que les notes de séance sont disponibles sur **Alfresco**,  
**CSEC 2020 – octobre 3 2020**  
Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**