



Bilans évolution de l'emploi, des qualifications et des compétences 2018.....	1
Information conventionnelle annuelle sur la stratégie d'Orange France.....	2

Bilans évolution de l'emploi, des qualifications et des compétences 2018

- ✓ information / consultation (docs confidentiels)
- 67 819 ETPCDI pour le CCUES en 2018 soit une baisse de - 3 181 ETPCDI par rapport à fin 2017 (71 000) soit - 4,5%.
- Une progression du taux de turn-over du CCUES qui passe de 6,5% fin 2017 à 7,5% fin 2018 en lien avec la progression des retraites
- Un réel au-dessus de la moyenne de la prévision d'environ + 660 ETPCDI qui s'explique principalement par un écart sur la prévision démographique, dû à des changements de comportement sur les départs en retraite (génération 1956)
- La diminution des effectifs en ETPCDI se reflète :
 - sur toutes les structures d'activités : principalement sur la structure relation client (-11,3%)
 - sur tous les bassins d'emploi territoriaux avec une décroissance plus importante sur les bassins du Nord de la France. Le poids que représentent les effectifs par bassin est plus ou moins stable.
 - en termes de domaine métier où le domaine client diminue de -4% au profit du domaine informatique (+2,3%) et domaine innovation (+1%)
- Cette diminution d'environ - 3 200 ETPCDI résulte :
 - d'environ -4 870 ETPCDI départs dont 84% (4 085 ETPCDI) en lien avec l'impact démographique :
 - environ 36% soit 1 750 ETPCDI correspondent aux départs pour retraites
 - et un impact d'environ - 2 350 ETPCDI pour les dispositifs seniors dont environ 770 ETPCDI sont des autres départs (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, ...)
 - d'environ 1 700 ETPCDI recrutements externes

Analyse de la CFE-CGC

Le principal fait marquant de ce bilan 2018 est l'intégration des 1 345 Salariés d'Equant – des hommes en majorité cadres supérieurs des métiers Clients Techniques légèrement plus âgés que les Salariés de l'UES Orange basés dans l'Ouest, en Ile de France et le Sud Est.

Cette intégration masque la contraction de l'emploi dans l'UES Orange de façon plus marquée qu'en 2017, renforce la concentration de l'emploi sur l'île de France par rapport à la Province, améliore légèrement l'âge moyen des Salariés (49,1 ans) et dégrade le taux de féminisation (36,7%). Il profite surtout au taux de cadres supérieurs.

Pour 2018, les objectifs de recrutements externes, d'accueils d'alternants, stagiaires ainsi que le taux d'insertion professionnelle contractualisés dans l'accord GPEC de 2014 sont juste tenus.

Le nombre de départ (taux de turn-over) est inférieur aux prévisions en raison d'un changement de comportement des Salariés nés en 1956 qui choisissent davantage de rester dans l'entreprise plutôt que de partir à la retraite.

Le bilan de l'emploi 2018 n'est ainsi que le prolongement des tendances observées en 2017 et 2016 sans aucune traduction d'une vision stratégique de développement de la qualité de l'emploi chez Orange.

► Voir aussi [essentiels emploi](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [évolution de l'emploi](#)

Information conventionnelle annuelle sur la stratégie d'Orange France

✓ information (documents strictement confidentiels)

« L'année 2018 qui vient de s'achever fut l'année de la confirmation pour Orange France à plus d'un titre :

- Confirmation de la pertinence de la stratégie portée dans Essentiels 2020, avec une deuxième année consécutive de hausse du chiffre d'affaires. Ce résultat témoigne de la pertinence du choix de ne pas céder à la dégradation de la valeur et de la capacité de l'Entreprise à continuer d'attirer de nouveaux clients en misant sur l'excellence.
- Confirmation du leadership Orange sur le réseau, que ce soit sur le déploiement de la Fibre où avec plus de 12 millions de logements raccordables l'Entreprise réalise 70% de l'ensemble des déploiements du territoire, où sur le mobile Orange a été désignée meilleur réseau par l'ARCEP pour la huitième année consécutive
- Confirmation de la capacité à investir de nouveaux marchés avec succès, comme en témoigne le très bon lancement d'Orange Bank qui compte aujourd'hui près de 250 000 clients. Le rôle qu'ont joué les boutiques dans ce succès est à cet égard révélateur des potentialités qu'offre l'alliance entre digital et humain.

Dans un contexte concurrentiel toujours aussi tendu, Orange est convaincue que la voie empruntée est la bonne et compte aller encore plus loin, que ce soit en étant encore plus différenciante dans l'expérience proposée à ses clients, où en investissant encore d'autres domaines dans sa démarche de diversification.

Pour répondre à ces ambitions, l'Entreprise maintient le travail sur ses modes de fonctionnement, avec la poursuite de la réflexion engagée sur le rôle du manager, le développement de nouvelles méthodes de travail, et le renforcement de sa présence et des synergies entre acteurs en proximité avec le projet Ancre Territorial.

L'année 2019 s'inscrit dans la continuité de la stratégie 2018, de ses ambitions et du renforcement continu de ses leviers d'action.

Malgré un marché plus agité et agressif que souhaité, Orange continuera de préserver la valeur, de bâtir l'opérateur multi-services et de faire évoluer ses modes de fonctionnement pour rester et renforcer son statut d'opérateur leader, d'opérateur de confiance et d'opérateur responsable.

Orange est parfaitement consciente que son collectif est son atout le plus précieux : la variété des savoir-faire et des compétences dont l'Entreprise dispose est rare, voire unique

dans le paysage Français. C'est pourquoi elle travaille à renforcer les coopérations et les synergies à tous les niveaux, dans une démarche constante de dialogue et d'écoute. »

Analyses de la CFE-CGC

La CFE-CGC Orange se félicite que, malgré la pression concurrentielle et la guerre des prix mortifères, Orange France arrive à maintenir le chiffre d'affaires ainsi qu'un certain nombre d'indicateurs de performance commerciale positifs.

Cela valide certainement les choix stratégiques de positionnement Premium, ceux de la convergence et de l'investissement massif dans les infrastructures Très Haut Débit comme facteurs de différenciation.

Concernant les RIPs, (30% de parts de marché réseau pour Orange), la création et la structuration de la Division WIN pour servir les activités de services aux opérateurs et FAI, permettre l'activité de Détail d'Orange France dans le contexte de changement voire de complexification des modèles d'opérations, doivent permettre de construire l'avenir.

Les premiers résultats des initiatives récentes en matière de diversification pour faire d'Orange l'opérateur multi-services qu'il aspire à devenir, Orange Bank, Maison connectée, Maison protégée... sont-ils de nature à faire évoluer la place des boutiques dans la stratégie commerciale du prochain plan stratégique Vision 2025 ?

Par ailleurs, l'un des enjeux majeurs pour dérouler la stratégie sur les prochaines années est aussi de disposer de la force au travail avec les bonnes compétences au bon moment et au bon endroit sur le territoire, dans un contexte où l'année 2019 marque un point haut du nombre de départs du Groupe.

La CFE-CGC Orange considère que le Groupe Orange porte au-delà de la responsabilité d'aménagement numérique du territoire, une responsabilité sur le développement économique et donc l'emploi directs sur ces territoires. La CFE-CGC Orange milite pour un renforcement de l'emploi dans les bassins d'emplois en région au-delà des seules grandes métropoles régionales.

Enfin, les transformations à la fois profondes et rapides d'Orange France ne peuvent être réussies qu'avec un engagement fort des personnels en place. Pour la CFE-CGC Orange, la formation qui assure un réel développement des compétences, l'explication du sens, des enjeux et du rôle que chacun doit tenir dans l'organisation, associées à une politique de reconnaissance ambitieuse sont des facteurs forts pour créer cet engagement.

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Didier COQUILLE, DTSI
- David COUCHON, IMTW
- Franck LEGRAS, DOIDF
- Frédérique LIMIDO, FS&F
- Franca LOSTYS, OFS
- Philippe MAZAS, DOSUD
- Anne MESTRE, DOSE
- Eric PICOT, DONOC
- Marie RUSSO, SCE
- Jérôme WARTEL, DOSO

Commissions

Emploi et formation : Jérôme COULLARÉ ; **Économie** : Jean-Pierre TESTI ;
Égalité professionnelle : Véronique GARNIER ; **Logement** : Sébastien MERY
Marché : Frédérique LIMIDO ; **Réseau et SI** : Didier COQUILLÉ
Recherche et développement : Jean Michel CAMIN ; **DOM** : Christian ROSEMOND
Marketing ventes et services : Joseph MARTINI ; **Entreprise** : Christophe MOINIER
ASC : Annie MARTIN ; Michel CARLIER ; **Handicap et diversité** : Magali FERNANDES
ORANGE France : Kathleen BEAUDE ; Arnaud CHAUMEIL

Représentant syndical : Xavier PODEVIN, OFS