

## Les points clés :

En France, **le groupe Orange (Orange SA+filiales) a perdu entre 2013 et 2017 l'équivalent de 21 000 postes** temps plein, soit un rythme de -4,8% par an. Mais ce n'est pas fini, entre 2018 et 2020, la décroissance s'accélère à un rythme de -8% par an ; **le volume de départ est ainsi évalué à 17 000 d'ici 2020** ; d'ici 2022 c'est 18500 départs au total auxquels il faudra faire face.

-47% des départs font suite à des départs en retraite et 53% en dispositif senior.

-70% des départs concernent Orange France, essentiellement dans les Directions Orange et plus particulièrement en UI

-12% des départs concernent OBS

**D'ici 2020, les besoins en ETP estimés par l'entreprise décroissent de 9000 postes (-12%).** on voit donc que les besoins décroissent moins vite que les ressources, ce qui pousse la direction à prévoir une augmentation **de la sous-traitance qui passerait à un taux de 31% contre 29% fin 2017.**

Toutes les structures d'activités sont touchées à des degrés divers par ce phénomène de décroissance des ressources plus rapide que les besoins, à l'exception du secteur de la finance mobile et des contenus :

	ETPCDI fin 2017	départs min	départs max	besoins min	besoins max	taux de départ	taux de besoin	taux de tension	taux de remplacement	1 remplacement pour x départs
Orange France/DO	39010	9350	9540	31510	32155	24,46%	80,77%	5,23%	24,01%	4,165380375
Orange France hors DO	16500	2740	2800	14860	15155	16,97%	90,06%	7,03%	46,12%	2,168297456
Orange France	55510	12090	12340	46370	47310	22,23%	83,53%	5,76%	29,02%	3,445698166
OBS	10830	2080	2120	10880	11100	19,58%	100,46%	20,04%	107,62%	0,92920354
TGI	4600	610	640	4140	4270	13,91%	90,00%	3,91%	36,80%	2,717391304
WIN	2405	480	500	2340	2410	20,79%	97,30%	18,09%	93,88%	1,065217391
MobileFinance	760	70	70	1030	1060	9,21%	135,53%	44,74%	507,14%	0,197183099
Fonctions Support	3975	860	910	3610	3720	22,89%	90,82%	13,71%	64,97%	1,539130435
Orange Content	200	20	20	220	230	10,00%	110,00%	20,00%	225,00%	0,444444444
Orange MEA	410	40	50	420	430	12,20%	102,44%	14,63%	133,33%	0,75
Europe	20	0	0	20	20	0,00%	100,00%	0,00%	sans objet	sans objet
Groupe Orange en France	78710	16250	16650	69030	70550	21,15%	87,70%	8,86%	45,78%	2,184594954

- 1- **Les DO d'Orange France**, se font totalement démanteler avec un taux de départ proche de 24%. l'activité fond quant à elle de 20% ; Les collègues qui resteront devront nécessairement changer de métier (vraisemblablement, vers du pilotage de Sous-traitance). Leur charge de travail doit être vérifiée compte-tenu du sandwich dans lequel ils se retrouvent ainsi placés. **l'Etat-major d'Orange France** présente un taux de départ de 17% et des besoins qui reculent seulement de 10%.
- 2- concernant **OBS**, où l'activité est quasi stable avec un taux de besoin à 100,5%, le taux de départ ressort à 19,6%. La direction devra combler chaque départ.
- 3- concernant **TGI**, le taux de départ est de 14% et l'activité baisse en cohérence de 10%.l'écart entre les besoins et les ressources est de 4%, ce qui représente une gestion saine de la GPEC ; néanmoins, il est regrettable de constater que même l'innovation est sacrifiée, alors que celle-ci est par ailleurs présentée comme notre planche de salut, face aux GAFAs notamment qui eux investissent massivement dans l'innovation.
- 4- Petit souci à **WIN** où 21%des effectifs vont partir d'ici 2020 alors que les besoins prévisionnels sont quasi stable. La direction devra combler chaque départ pour assurer l'activité.
- 5- à **Orange Bank**, nous constatons un très fort déséquilibre entre l'activité, qui croit de +35%, et les ressources qui baissent de 9% ; la direction est face à un défi de croissance.
- 6- A **Fonction Support & Finance (FSF)**, les taux de départ prévisionnel est de 23% et les besoins sont en recul de 9% apportant donc une légère tension. ORANGE devra prévoir 1 comblement pour 1,5 départ.
- 7- à **Orange Content**, les départs sont limités à 10% et l'activité croit de 10% ; ce qui donne un taux de tension de 20% ; l'entreprise va donc devoir trouver 2 ETP pour chaque départ.
- 8- à **Orange MEA**, les effectifs baissent de 12% pour une activité qui reste stable à 102%.

Nous saluons la politique d'accompagnement des petits sites et le faible volume de fermeture (2 sur la période 2018-2020). Néanmoins cela ne doit pas masquer une autre réalité, la fermeture des boutiques qui sont souvent assimilables à des petits sites et non comptabilisés dans l'exercice GPEC présenté par la direction.

Enfin le poids de l'IDF se renforce légèrement au détriment des régions sous les effets conjugués des départs qui sont plus important en région et des besoins qui se renforcent en IDF.

### **L'analyse de la CFE-CGC :**

**Cette année encore, la CFE-CGC dénonce une gestion prévisionnelle des emplois et compétences biaisée du fait d'un pilotage de l'emploi par les ressources.**

**Un problème grave pour notre entreprise** puisque, outre le recours systématique à la sous-traitance ou à la main d'œuvre précaire dès que les besoins dépassent des ressources, cela entraîne le renoncement à des activités potentiellement relais de croissance, comme à la conservation et au développement de fonctions qui pourraient s'avérer au final stratégiques. **Preuve en est la récente injonction de l'Arcep** pointant nos déficiences en terme de qualité de service sur le Service Universelle, lesquelles sont principalement dues au manque de ressource dans les UI ; **un échec cuisant pour notre GPEC** aux conséquences qui pourraient s'avérer désastreuses (1 milliards d'euros d'amende potentielle) !

#### **La CFE-CGC dénonce les lacunes de ce dossier :**

- aucune baisse d'activité n'est justifiée par l'entreprise
- une quantification de la sous-traitance basée sur un référentiel datant de 2008 et donc obsolète
- l'absence de transparence sur le choix entre les différentes formes de ressources (recrutement CDI, CDD, intérim, sous-traitance..) auxquelles l'entreprise fera appel pour combler les écarts entre besoin et ressources
- l'absence de lien clair entre GPEC et formation

#### **La CFE-CGC réclame :**

- une **GPEC par codes métiers** (dans la hiérarchie : structures d'activité> directions> code métiers)
- des matrices métiers/compétences avec une échelle quantifiée**, avec des passerelles et des plans de formation associés aux métiers.
- une **vision territoriale dans le dossier GPEC**. Au moment du dossier de la réorganisation des DO, la CFE-CGC réclame une vision territoriale. Où est l'emploi dans le groupe ? Quels plans de GPEC sur chaque territoire ?



#### **Vos correspondants**

Christophe RABIER – 06 72 95 72 57

Retrouvez ce document sur :

[url de la rubrique]

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

