

Les points clés :

En France, la réduction des effectifs du groupe Orange (Orange SA+filiales) se poursuit. Après avoir perdu entre 2013 et 2018 l'équivalent de 22 000 postes temps plein, soit un rythme de -4,5% par an, entre 2019 et 2021, la décroissance s'accélère à un rythme de -7,2% par an ; le volume de départ est ainsi évalué à 17 000 d'ici 2021 ;

Face à ces départs massifs essentiellement constitués de départ à la retraite et de dispositifs seniors (TPS), l'entreprise doit faire face à des besoins en effectifs estimés à 8200 postes (en baisse de 10,6% sur la période soit 3,5% /an).

Le constat est donc que les besoins décroissent deux fois moins vite que les ressources, créant ainsi des tensions sur des métiers/filières sources de Risques Psycho-Sociaux. Toutes les structures d'activités sont touchées à des degrés divers par ce phénomène, à l'exception d'OBS, de Mobile Finance mobile et de MEA. **Au global, ce sera sur le périmètre CGF, en moyenne 1 départ sur 2 qui ne sera pas remplacé**

	ETPCDI fin 2018	départs min	départs max	besoins min	besoins max	écart besoins ressources min	écart besoins ressources max	taux de départ	taux de besoin	taux de tension	taux destruct postes	taux de remplacement	1 remplacement pour x départs
Orange France	52720	10690	11255	44780	46165	2750	4700	21,3%	84,9%	6,3%	15,1%	33,9%	2,9
OBS	12350	3120	3285	12560	12952	3330	3887	26,6%	101,7%	28,3%	-1,7%	112,7%	0,9
TGI	4530	590	620	4180	4310	240	400	13,7%	92,3%	6,0%	7,7%	52,9%	1,9
WIN	2360	460	480	2460	2532	560	652	20,3%	104,2%	24,6%	-4,2%	128,9%	0,8
MobileFinance	840	80	80	840	870	80	110	9,5%	100,0%	9,5%	0,0%	118,8%	0,8
Fonctions Support	3920	845	890	3670	3780	595	750	22,7%	93,6%	16,3%	6,4%	77,5%	1,3
Orange Content	210	20	20	200	211	10	21	9,5%	95,2%	4,8%	4,8%	77,5%	1,3
Orange MEA	460	55	60	490	500	85	100	13,0%	106,5%	19,6%	-6,5%	160,9%	0,6
CGF	77390	15860	16690	69180	71320	7650	10620	21,6%	89,4%	11,0%	10,6%	56,1%	1,8

- 1- Orange France subit la cure d'amaigrissement en effectif la plus importante avec près de 11000 départs. Dans le même temps les besoins sont en recul significatif (-15%). Un départ sur 3 ne sera pas remplacé
- 2- concernant OBS, où l'activité est quasi stable avec un taux de besoin à 101,7%, le taux de départ s'accélère à 26,6%. Avec un taux de tension de 28,3% et de remplacement de 112%, la direction devra donc combler chaque départ.
- 3- Concernant WIN les besoins restent quasi stables (taux de besoin à 104%) alors que les taux de départs donnés sont autour de 20%. Soit donc un taux de tension de 24%. La direction devra donc également combler « activement » chaque départ.
- 4- Fonction Support & Finance (FSF), les taux de départ sont à 23%, les besoins en recul de 7%, ce qui induit un taux de tension de 16%. Le faible taux de remplacement à 77% inquiète : permettra-t-il de combler les besoins sans mettre sous pression les salariés ?

Concernant la GPEC par territoire, tous les bassins d'emploi territoriaux prennent leur part dans la décroissance des effectifs mais 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.

Enfin la direction a communiqué sur **les principales tendances d'évolution des métiers Groupe prospective 2019-2021**

- **Les métiers de Conseiller client** ont une prévision de décroissance des ETPCDI de l'ordre -13,5% à horizon 2021 vs 2018. Avec des ressources en baisse de 1550 ETP, il faudra combler un écart d'environ 250 ETP.
- **Les métiers de la Vente Relation Client Entreprise** ont une prévision de croissance de +16% soit 1500 ETPCDI principalement dans les filiales de services d'OBS. Avec des ressources en baisse de 1550 ETP, **il faudra combler un écart significatif d'environ 2600 ETP.**
- **Les métiers de l'Intervention** (Technicien d'intervention, Conseiller support technique...) subissent une décroissance des ETPCDI de l'ordre -8,5 % (-800 ETP) à horizon 2021 vs 2018. Avec un très fort impact démographique (ressources en baisse significative de 2150 ETP), **1750 postes seront à combler**
- **Les métiers de Conception/Production de logiciels** ont une prévision de croissance des ETPCDI de l'ordre de 8% (+200) à horizon 2021. Il y aura pour ces métiers un écart besoin/ressources de 300 ETP à combler.
- **Les Métiers de la Donnée:** (Data Analyse // Data Scientist) ont une prévision de croissance des ETPCDI de l'ordre de + 5% Avec un taux de turn-over qui devrait progresser au fil des années, le besoin en recrutement est de l'ordre de 120 ETP.

Enfin nous déplorons, contrairement aux années précédentes, l'absence totale d'éléments chiffrés relatifs aux prévisions d'évolution de la sous-traitance d'une part et des petits sites d'autre part.

L'analyse de la CFE-CGC :

L'exercice GPEC, cette année encore, est biaisé par un pilotage par l'Entreprise de l'emploi par les ressources.

La CFE-CGC tout en rappelant que la GPEC est un exercice de pilotage de l'emploi et non pas un exercice d'incantation, réclame :

1. une méthodologie GPEC d'estimations des besoins dans un 1^{er} temps, puis des ressources, en veillant à ne pas rendre dépendantes ces deux variables, comme le fait la direction
2. **que toutes les variations des besoins des structures d'activité soient motivées et quantifiées. La baisse des besoins correspond ni plus ni moins à des destructions de postes.** Si certains postes que la direction présente comme devant être condamnés, ceci ne doit pas l'exonérer de désigner les postes détruits, et la cause: baisse d'activité, abandon d'activité. Si ces destruction d'emplois correspondent à des transfert de travail vers une main d'œuvre précaire (CDD, intérim), vers une sous-traitance interne ou externe, France ou étranger, la direction doit également nous l'indiquer et indiquer en quelle quantité d'ETP ce transfert de travail est effectué.
3. Pour chaque métier issu du nouveau référentiel métier, précisément les effectifs à T0, les effectifs estimés en à horizon 3 ans résultant des ressources après départs et des besoins et leur localisation
4. Une quantification précise (par code métier) de la sous-traitance
5. **Une vraie vision de la stratégie et de la GPEC territoriale** qui permette de comprendre la politique territoriale de nos structures d'activité et la pérennité de leurs sites. (notamment les « petits sites »). Un véritable réaménagement de l'emploi dans nos régions pour un meilleur équilibrage avec l'IDF dont l'augmentation même légère du poids des effectifs est un mauvais signal



Vos correspondants

Ariel DELOUYA – 06 80 34 65 40
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
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

