

# La situation sociale du groupe en 2019

## Perspectives 2022

15 Décembre 2020

### Les points clés :

#### Bilan 2019

- Le groupe Orange en France est composé de 85 687 CDI, marquant une accélération de la baisse de 4,9% par rapport à 2018 (4425 postes supprimés)
- Il y a eu 7015 départs définitifs dont plus de 80% ont concerné des départs en retraite ; les démissions représentent quant à elles près de 13% des départs définitifs en augmentation de 20% par rapport à 2018
- Dans le même temps, les recrutements externes se sont montés à 2951 CDI en repli de 7,5% vs 2018 ; 52% de ces recrutements externes sont réalisés en filiales
- Les emplois en filiales représentent 11% des emplois du groupe en France, stable par rapport à 2018
- Tous les domaines métiers, ainsi que toutes les régions affichent des baisses d'effectifs
- Les fonctionnaires représentent 37% des effectifs du groupe en France
- Le taux de féminisation évolue peu à 36,4% soit +0,2 points par rapport à 2018
- La sous-traitance augmente légèrement pour s'établir à 25% de la FAT globale et même 31% en comptabilisant l'activité de construction FTTH

#### Perspectives 2022

- Les effectifs groupe en France vont baisser pour passer de 75000 ETP fin 2019 à 67600 en 2022 (-10%)
- Les entités les plus contributrices sont Orange France (-14% ), Fonctions Supports (-8,3%) et l'Innovation (-7,9%)
- Les effectifs d'OBS vont légèrement augmenter (+1%)
- Les effectifs de la division WIN, et ceux de la division Mobile Finance demeureront stables
- Près de 14 000 départs sont prévus d'ici 2022 (dont 55% de départs en retraite)
- Les besoins après départs sont supérieurs aux ressources dans toutes les entités et dans tous les bassins d'emplois

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

La CFE-CGC déplore la baisse constatée des emplois en France à un niveau jamais atteint par le passé. Dans le même temps, l'activité confiée à la sous-traitance bat des records pour atteindre plus de 30% de l'activité globale. Un tel niveau d'externalisation consacre l'abandon de pans entiers de nos compétences cœur de métier et compromet notre indépendance.

La CFE-CGC dénonce, comme les années précédentes, les lacunes de ce rapport GPEC et la logique de justification des baisses d'emplois à laquelle il semble uniquement répondre. Par ailleurs, nous craignons que ces prévisions d'emplois ne soient revues à la baisse à l'issue de la crise sanitaire ; la CFE-CGC demeurera vigilante sur ces aspects et **revendique un minimum de 6000 recrutements externes** pour combler l'écart besoins/ressources à horizon 2022.

Nous regrettons, comme les années précédentes, que cette GPEC ne soit pas plus « opérationnelle » permettant ainsi à un salarié de mieux se projeter dans l'avenir et construire son plan de développement individuel.

Nous regrettons enfin et surtout le manque de visibilité relatif à la déformation prévisionnelle du corps social entre la maison mère et les filiales.

**La CFE-CGC rappelle qu'elle demande l'ouverture d'une négociation d'un accord GPEC sur le périmètre du groupe Orange en France, concernant donc Orange SA et ses filiales françaises.**