

# DOAG 2027 : LE NAUFRAGE DES EFFECTIFS EST ANNONCÉ !



Janvier 2026 – DOAG

Le Comité Emploi Territorial (CET) du 25 novembre 2025 a confirmé la volonté **alarmante** de l'entreprise de réduire la masse salariale. Pour notre DOAG, la Direction affirme avoir besoin de 60 postes en moins d'ici 2027, mais avec 167 départs prévus, il faudrait en réalité embaucher en moyenne 107 CDI pour combler ces besoins (entre 88 et 126 CDI selon les chiffres de la direction).

La Direction parle d'"hypothèses" et de "difficultés de recrutement", mais les chiffres sont implacables : les ressources prévues pour fin 2027 seront largement insuffisantes pour répondre aux besoins réels de l'activité.



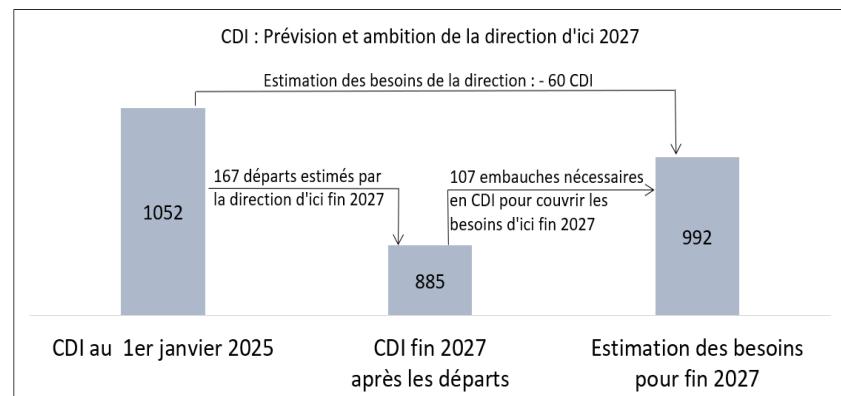
## Un déficit avéré : 107 embauches nécessaires d'ici 2027

Selon la Direction et les projections présentées, la DOAG pourrait fonctionner avec 60 postes CDI en moins d'ici 2027, sans remise en cause de son niveau d'activité et de la qualité de service.

→ Une optimisation ?

Ou une dérive vers la surcharge généralisée ?

Pour éviter l'asphyxie de la DOAG d'ici 2027, il faudrait embaucher 107 personnes en seulement 2 ans – soit plus de 3 fois le rythme actuel (seulement 17 recrutements externes en 2025) !



## L'ensemble des services sont impactés par cette baisse

|                                | CDI au 1er janvier 2025 | Prévisions CDI fin 2027 après départs | Besoins en CDI d'ici fin 2027 | Besoins en embauche CDI (avec arrondi) | Evolution des besoins entre 1er janvier 2025 et fin 2027 |
|--------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|--|--|
| Distribution grand public      | 147                     | 133                                   | 141                           | 7                                      | -6   |
| Relation client grand public   | 116                     | 95                                    | 107                           | 13                                     | -9   |
| Ventes et Services Entreprises | 96                      | 84                                    | 89                            | 5                                      | -7   |
| Intervention                   | 369                     | 290                                   | 364                           | 73                                     | -5   |
| Réseaux et Services            | 63                      | 57                                    | 49                            | -7                                     | -14  |
| Systèmes d'information         | 15                      | 11                                    | 12                            | 2                                      | -3   |
| Activités transverses          | 245                     | 214                                   | 229                           | 14                                     | -16  |
| Orange Wholesale               | 1                       | 1                                     | 1                             | 0                                      | 0  |
| Total                          | 1052                    | 885                                   | 992                           | 107                                    | -60  |

## Côté besoins : 60 postes en moins pour 2027

- - 15 postes CDI côté Grand Public, - 7 CDI côté Entreprises. Difficile de continuer à fournir des services de qualité et de maintenir nos ventes dans ces conditions.
- Le service Intervention se maintient avec une faible baisse.
- - 33 CDI dans le développement et le suivi des produits et des outils, malgré un besoin cruel d'étoffer nos gammes de produits.

## 107 recrutements manquants pour 2027

- Un fort besoin de recrutements côté intervention : 73 CDI manquants. Orange va-t-il compenser avec de la sous-traitance ?
- Besoin de 25 CDI côté clients GP et Entreprise : difficile quand on connaît les difficultés de recrutement de conseillers en bande C
- Point de vigilance : Un surplus de 7 salariés côté Réseaux et services : quelles propositions et quels accompagnements pour ces personnes ?

# Un besoin de 107 recrutements... mais une politique de recrutement au point mort

Comment embaucher 107 personnes en 2 ans alors que la direction nous informe de ses contraintes ? :

- "Une priorité donnée à la mobilité interne"
- "Des difficultés à recruter en interne"
- "Une analyse au cas par cas des départs" : Chaque départ n'est pas nécessairement remplacé.

## Face à ces constats, comment ne pas s'interroger ?

- Pourquoi ne pas recruter en externe plus massivement ?
- Pourquoi ne pas revaloriser les grilles salariales pour attirer des talents ?
- Pas de moyens concrets pour faciliter la mobilité interne. Comment parler de mobilité sans formations adaptées ?
- Où est la logique des analyses en cas par cas quand les postes essentiels ne sont remplacés ?

## Pour les salariés : un quotidien de plus en plus difficile

### Surcharge de travail et pression accrue :

- Réduction des effectifs = augmentation de la charge individuelle pour les mêmes objectifs.
- Absentéisme en hausse (+12 % en 2024) = risque accru de burn-out.

### Précarisation et instabilité :

- Multiplication des contrats précaires (CDD, intérim) = moins de stabilité, perte de savoir-faire.
- Formations insuffisantes pour faire évoluer les effectifs existants vers les compétences de demain (malgré les promesses sur l'IA et le cloud).

On nous demande de faire plus avec moins ...  
... MAIS JUSQU'OU ? ...



## Quelles conséquences pour nous ?

### Pour l'entreprise : une situation critique

- Détérioration du service client : Pénurie de techniciens et conseillers clients en chute libre causant des délais d'intervention explosifs et des files d'attente interminables. Bref, une baisse des ventes, une exaspération des usagers et leur fuite vers la concurrence = risque économique majeur pour Orange
- Externalisation massive et perte de maîtrise : qualité aléatoire et perte de savoir-faire
- Une précarisation généralisée : recours massif aux CDD et intérim et une perte de compétences durables et d'efficacité.

## LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE :

Un plan de recrutement d'urgence pour combler les 107 postes CDI manquants, avec :

- Des embauches locales en priorité (en interne et en externe).
- Un plan de formation accélérée pour adapter les compétences aux besoins de l'entreprise et favoriser la mobilité interne des salariés de la DOAG
- Des CDI, pas des CDD ou de l'intérim.
- Un moratoire sur les départs non remplacés : **1 départ = 1 recrutement**.
- Un audit indépendant sur les besoins réels : où sont les postes critiques ? Quels métiers faut-il renforcer en priorité ?
- La fin de l'externalisation sauvage : réinternaliser les activités stratégiques.