

Présentation du rapport annuel de l'emploi 2019 par la Commission Emploi et Métiers de la DO IDF

CSE du 23 avril 2020

► Analyse sur le rapport annuel emploi 2019 :

1) Les principales informations du rapport emploi 2019

- Un effectif CDI actif qui diminue de -6,9% en 1 an (soit -571 salariés versus -590 CDI en 2018).
- Fin décembre 2019, il y a 7752 CDI actifs (8323 CDI actifs en décembre 2018).

CDI Actifs	déc-18	janv-19	févr-19	mars-19	avr-19	mai-19	juin-19	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	523	513	503	500	496	493	489	467	428	416	409	405	370
Hommes	1 061	1 049	1 041	1 037	1 031	1 033	1 034	1 014	973	967	938	938	877
C	1 584	1 562	1 544	1 537	1 527	1 526	1 523	1 481	1 401	1 383	1 347	1 343	1 247
Femmes	1 392	1 389	1 377	1 358	1 354	1 342	1 339	1 342	1 352	1 347	1 346	1 337	1 332
Hommes	2 109	2 088	2 075	2 063	2 038	2 028	2 000	1 972	1 970	1 947	1 913	1 906	1 936
D	3 501	3 477	3 452	3 421	3 392	3 370	3 339	3 314	3 322	3 294	3 259	3 243	3 268
Femmes	613	604	602	601	598	593	590	587	580	582	581	563	580
Hommes	1 009	1 005	1 003	999	991	987	988	975	975	980	1 001	981	989
DB	1 622	1 609	1 605	1 600	1 589	1 580	1 578	1 562	1 555	1 562	1 582	1 544	1 569
Femmes	467	471	469	470	467	468	468	465	472	476	482	487	496
Hommes	793	783	780	782	775	775	775	776	773	784	790	794	802
E	1 260	1 254	1 249	1 252	1 242	1 243	1 243	1 241	1 245	1 260	1 272	1 281	1 298
Femmes	122	121	120	119	121	123	127	127	126	127	130	132	133
Hommes	195	191	193	195	200	198	202	200	197	196	196	199	200
F	317	312	313	314	321	321	329	327	323	323	326	331	333
Femmes	16	14	14	14	14	14	13	13	13	13	13	13	14
Hommes	23	23	23	23	23	23	23	25	25	25	24	23	23
G	39	37	37	37	37	37	36	38	38	38	37	36	37
Femmes	3 133	3 112	3 085	3 062	3 050	3 033	3 026	3 001	2 971	2 961	2 961	2 937	2 925
Hommes	5 190	5 139	5 115	5 099	5 058	5 044	5 022	4 962	4 913	4 899	4 862	4 841	4 827
Total	8 323	8 251	8 200	8 161	8 108	8 077	8 048	7 963	7 884	7 860	7 823	7 778	7 752

La révision à fin 2020 est de 7090 CDI soit une nouvelle baisse de 7,9%

L'écart entre le prévisionnel et le réalisé 2019 s'explique principalement par :

- Un nombre de recrutements externes supérieur à ce qui avait été envisagé, soit une quarantaine de plus surtout dans les boutiques et les UI,
- Une cinquantaine de départ en retraite qui ne se sont pas concrétisées par rapport aux prévisions (décisions unilatérales des salariés, il faudra surveiller leurs choix en 2020 et 2021).

L'effectif CDI est composé de 58,2 % de salarié(es) non cadres et agents de maîtrise et 41,8 % de cadres, la proportion des non cadres diminue progressivement (pour rappel 61,1% en 2018 et 64% en 2017).

L'effectif de bande C baisse encore de -21% en 2019 soit -337 salarié(es) (c'était -19% en 2018.)

Nous constatons également une baisse conséquente de l'effectif en bande D en 2019 de -233 personnes (-6,65%).

Le taux de féminisation de l'effectif CDI reste très bas à 37,7% (versus 37,6% en 2018).

La DO IDF a du mal à maintenir ses objectifs de féminisation au fil des ans.

Cet objectif est non-atteint surtout dans le recrutement de techniciennes d'intervention dans le domaine réseau, certains de nos métiers restant très masculin, les candidatures féminines se font rares.

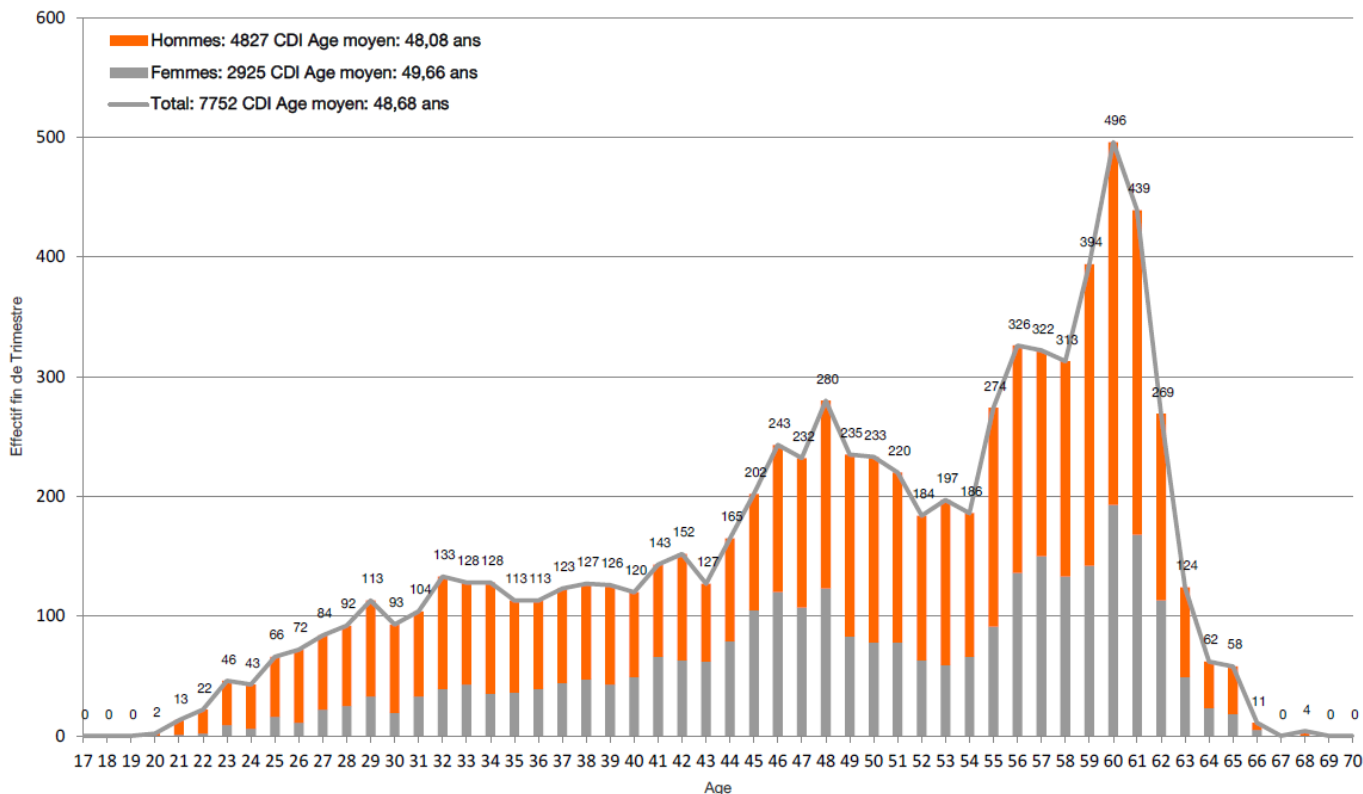
Pour les postes de commerciaux le taux est bien plus flatteur voir majoritaire sur certains sites ou certains postes.

On constate une baisse des effectifs surtout dans les fonctions support finance -20% et RH -18%

L'âge moyen de la DO est toujours très élevé : 48,68 ans (les fonctions support avec 52,5 ans ont la moyenne d'âge la plus forte).

La pyramide des âges prouve un départ massif prévisible dans les 5 prochaines années, en 2020 il y aura **2175** salariés d'au moins 60 ans dans notre DO.

Répartition par âge et genre



2) Taux de remplacement des départs

Le détail des entrées sorties cumulées met en avant les 607 sorties définitives dont 549 départs en retraite et les 162 recrutements externes, il y a 39 mobilités entrantes contre 270 sortantes inter CSE.

Les entres-sorties provisoires et les mobilités groupe / DO IDF permettent de retrouver le chiffre de 7752 CDI actifs présenté au début de ce rapport.

En 2018, il y avait eu 606 départs définitifs dont 570 départs en retraite pour 220 recrutements externes.

3) Répartition des recrutements

Pour les 162 recrutements externes, il y a 37 femmes et 125 hommes, ces embauches sont réparties :

- 108 dans les domaines de l'intervention,
- 27 dans la distribution,
- 21 sur le marché de l'entreprise,
- 4 pour le service client,
- 2 pour l'état-major.

4) Les CDD

On constate un accroissement de l'équivalent temps plein dès février 2019 plus de 25% moyennée sur la période, ces emplois CDD sont surtout en bande C pour 65% environ et 20% environ en E.

Les CDD sont utilisés pour remplacer les absents ou palier à des augmentations de flux techniques ou commerciaux.

5) Les effectifs à temps partiels et formations des seniors

A fin 2019 il y a 1445 temps partiel dont 1038 en TPS (il y en avait 1711 à la fin 2018).

Les femmes sont majoritaires 816 contre 629 hommes.

6) L'intérim et la sous traitance

Baisse de 16% de l'intérim avec une réduction de 9% de l'équivalent effectif.

Avec une hausse de 4%, les montants financiers engagés sur l'année 2019 pour la sous-traitance sont de 253 M€ soit un équivalent effectif mesuré de 3287 (cout individuel chargé est de 77 k€).

7) Mesures en faveur des seniors et TPS :

Dans le prolongement des accords de 2009, 2012 et 2015, un accord intergénérationnel a été signé le 12 décembre 2018 avec des engagements en faveur de l'emploi des seniors dans son chapitre 2.

Cet accord Groupe France, conclu pour une durée de 3 ans (2019, 2020, 2021) s'applique à l'ensemble des personnels quel que soit son statut.

En 2019, 137 entrées en TPS et 64 en TPA ont été contractées sur le périmètre social de la DO IDF.

Pour les TPA les aménagements principaux sont à hauteur de 80%.

Il y a eu 3905 seniors de formés.

► Conclusion de la commission emploi du CSE de la DO IDF

Ce RAE 2019 répertorie encore une fois les dégâts du plan de destruction de l'emploi de la DO IDF, il a été constaté une nouvelle fois une baisse significative des effectifs (-6,9%).

La commission déplore la destruction continuelle de l'emploi avec une prévision de 7,9% de baisse des effectifs en 2020.

La disparition progressive des bandes C et D, nous fait craindre une perte du savoir-faire et il est impossible à la lecture des documents fournis et des questions posées de pouvoir mesurer l'impact positif du plan ARCQ ou autres mesures avec d'éventuelles promotions vers la brique supérieure.

La féminisation est très en deçà des prévisions. Il y a une préférence constatée vers des emplois masculins dans certaines unités, la direction se plaint de ne pas avoir de postulantes pour les métiers techniques.

Le constat est immédiat pour les recrutements externes de CDI sur 162 recrutements seulement 37 recrutements de femmes et 125 recrutements d'homme.

Quels seront les moyens mis en œuvre pour combler cet écart ?

Nos constats et conseils

Au vu de la pyramide des âges (30% des salariés aura au moins 60 ans en 2020), il devient vital de prévoir un plan de recrutement de grande ampleur, que ce soit pour l'organisation des services ou pour maintenir un niveau de savoir à la hauteur de l'engagement qualité d'Orange.

Le départ du personnel expérimenté met en grande difficulté les nouveaux arrivants, la transmission de leurs savoirs ne se faisant peu ou pas du tout. Les conditions de travail et la QoS s'en retrouve fortement impactées.

Le recours à la sous-traitance se fait toujours plus important, malgré le fait que ces entreprises ne soient pas suffisamment qualifiées, et que la qualité des travaux ainsi que les conditions de travail dans lesquelles évoluent ces prestataires ne soient pas totalement transparentes. La DO IDF se satisfait de cette situation d'externalisation de l'activité.

Notre société devient une société de service spécialisée plutôt en chefferie de projet et de déploiement avec une volonté accrue et mesurable de faire réaliser les prestations techniques par de la sous-traitance.

Cela nous fait perdre notre savoir-faire au profit d'entreprises souvent médiocres, et représente un préjudice considérable et altère fortement l'image de marque d'Orange, face à la concurrence.

Nous regrettons de ne pas pouvoir avoir de chiffres concernant la sous-traitance dans le domaine client.

La surcharge mentale devient de plus en plus importante pour les conseillers clients avec de moins en moins de personnel.

Nous demandons de valoriser en CDI les embauches de nos apprentis et alternants plus massivement qui, grâce à leur formation déjà faite, permettrait de palier un besoin croissant prévisible.

Nous avons souvent alerté la difficulté de comblement des postes indispensables à la bonne marche commerciale de l'entreprise et le turn-over des trois ans, jamais écrit mais souvent imposé par nos élites, fragilise grandement notre entreprise.
