



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

EMPLOI DANS LE GROUPE

Quelle stratégie derrière les chiffres ?

Le rendez-vous annuel sur l'emploi de 2018 s'est déroulé lundi 1^{er} octobre en présence du PDG.

En 2016, Stéphane Richard s'était engagé à 6 000 recrutements externes entre 2016 et 2018 sur le groupe en France, prévision réajustée à 7 500.

Retour sur les engagements 2016 - 2018

Cet engagement sera probablement tenu grâce notamment au développement de la banque et d'OBS. Mais les effectifs Groupe baissent de 2,4% entre fin décembre 2017 et le 30 juin 2018 avec le départ de 3400 personnes dont 80% en retraite.

La CFDT a rappelé au PDG que :

- Depuis 2016, ce sont **15 137 départs sur le groupe qui ont été réalisés pour 6805 recrutements externes à fin juin 2018.**
- Depuis 2017, les recrutements externes sont réalisés pour environ 50% seulement sur l'UES.

D'après Stéphane Richard, ces recrutements ont été faits sur des fonctions opérationnelles : 48% sur le domaine client (*Vente grand public et service Pro*) et 35% sur le réseau. 50% des recrutements seraient concentrés sur 6 métiers.

Le taux de féminisation des recrutements s'améliore : il pourrait atteindre 30% en année pleine en 2018. Côté renouvellement générationnel, 60% des recrutés ont moins de 30 ans.

A fin juin 2018, l'engagement sur l'accueil des alternants est dépassé ainsi que la conversion en CDI : 2300 pour un engagement triennal de 1800.

Les nouvelles prévisions 2018 - 2020

Pour la période 2018-2020, le PDG annonce un **minima de 7500 embauches externes**, ce qui, avec la baisse des départs en retraite pourrait faire remonter le taux de remplacement de 1 sur 3 à 1 sur 2. Ceci ne prend pas en compte la hausse des temps libérés des salariés en dispositif senior qui continuera à impacter notre force au travail interne. Les métiers ciblés concernent les nouvelles compétences nécessaires au groupe et donc les métiers d'avenir : virtualisation des réseaux, big data, intelligence artificielle. Mais la CFDT rappelle une nouvelle fois que l'activité est particulièrement en tension sur les métiers d'Orange France.

L'entreprise insiste (enfin) sur la nécessité de reconstruire la maîtrise de la boucle locale. Concernant les boutiques elles restent un élément majeur de la relation client, **une vitrine de la marque orange.**

Sous-traitance : des explications ?!

Pour la première fois, une ébauche d'explication concernant la **sous-traitance** a été donnée par Marc BLANCHET, nouveau patron de DTSI : l'entreprise souhaite garder en interne les activités critiques, d'expertises, complexes et durables, en particulier là où le client peut percevoir la différence de qualité de la prise en charge. Les activités simples ou en fin de vie seraient sous-traitées et éventuellement jusqu'à 100%.

Le Rendez-vous annuel sur l'Emploi a été demandé et obtenu par la CFDT en 2013, en amont de la négociation GPEC, pour partager l'état des lieux et débattre chaque année contradictoirement avec le PDG et son DRH Groupe sur les engagements de l'entreprise en termes de recrutements.

Il est l'occasion aussi d'avoir la vision prospective liée à l'emploi dans le groupe en France.



Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

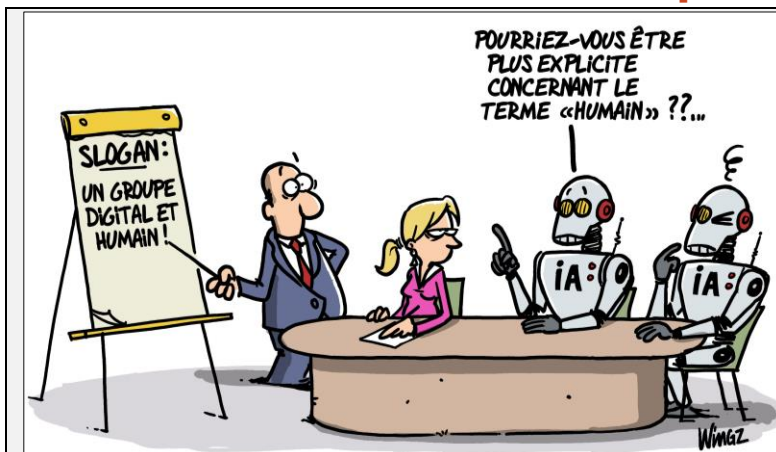
<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>

<http://www.facebook.com/cfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_Orange



L'avis de la CFDT exprimé en séance



La **CFDT** a exprimé son attente sur de nouveaux engagements chiffrés sur l'emploi à horizon 2022 ainsi qu'une projection à 2025 voire 2030.

La **CFDT** a insisté sur la transparence nécessaire concernant les choix d'arbitrage de l'entreprise par métier, entre l'interne et l'externe. Elle a fait part de

son questionnement sur les métiers d'avenir, leur connaissance par tous et leur pérennité.

La **CFDT** a insisté sur la formation et l'insertion des jeunes via l'ensemble des leviers dont dispose l'entreprise : taxe d'apprentissage, classes de filles, alternances, recrutement direct, en rendant cela possible sur l'ensemble du territoire. C'est la force au travail de demain, le renouvellement générationnel dont l'entreprise a besoin. Ces jeunes ne sont pas là pour gérer des surcroits temporaires d'activité.

La **CFDT** a insisté sur l'accompagnement nécessaire de TOUS les salariés face aux évolutions rapides et importantes des métiers et des compétences, face à la digitalisation, pour ne pas créer de fracture numérique interne à l'entreprise.

La **CFDT** a rappelé que l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications, qui peine à être mis en œuvre de façon uniforme sur le territoire et selon la philosophie initiale des négociateurs, est un atout essentiel dans la réussite de l'investissement des salariés.

La **CFDT** s'est inquiétée de la concentration de l'entreprise sur les grandes métropoles ce qui met en péril la possibilité pour chaque salarié de développer ses compétences et d'avoir un parcours professionnel diversifié sur son bassin de vie sans mobilité géographique. La réorganisation en 5 DO de Madame DULAC accentue encore nos craintes et ne remplit pas, à date, l'objectif d'ancrage territorial de l'entreprise.

La **CFDT** rappelle que les départs, eux, se font à 80% sur Orange France. Ces départs, 2 fois plus nombreux en janvier 2018 qu'en janvier 2017 non compensés par des recrutements à la hauteur entraînent des tensions sur de nombreux métiers, augmentent ainsi le risque de RPS et affaiblissent les collectifs internes.

En réponse, Stéphane RICHARD s'est engagé à rencontrer les médecins du travail et une instance nationale comme le CNSHSCT sous trois mois.

Sur la sous-traitance, la **CFDT** a insisté sur la transparence en matière de volume d'activités sous-traitées, la qualité du travail fourni et les conditions de travail des personnels. En tant que donneur d'ordre, l'entreprise a une responsabilité sociale notamment au travers des contrats qu'elles signent avec les sous-traitants.

La **CFDT** a demandé des engagements factuels d'amélioration du taux de féminisation des recrutements et d'embauche de personnels en situation de handicap.

Malgré les engagements chiffrés de recrutements externes annoncés par Stéphane Richard jusqu'en 2020, nous restons sur notre faim quant à la vision stratégique de l'entreprise à horizon 2025 particulièrement sur Orange France pour laquelle nous n'avons pas obtenu de réponse satisfaisante.