

# Bilan social 2015

Orange SA



# Sommaire

<b>Edito .....</b>	<b>3</b>
<b>L'emploi .....</b>	<b>5</b>
<b>La rémunération.....</b>	<b>32</b>
<b>Les conditions d'hygiene et de sécurité.....</b>	<b>43</b>
<b>L'organisation et les conditions de travail .....</b>	<b>53</b>
<b>Le développement des compétences.....</b>	<b>65</b>
<b>Les relations du travail .....</b>	<b>72</b>
<b>Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise .....</b>	<b>81</b>



# Edito



L'année 2015 marque le lancement du nouveau projet d'entreprise à 5 ans d'Orange "Essentiels2020", sur la dynamique créée par les succès du plan précédent "Conquêtes 2015", lequel s'est également achevé cette année dans un environnement macroéconomique toujours aussi tendu, une concurrence omniprésente et une évolution continue des technologies et des usages. Au cours de cette période, la place de l'humain au sein de l'entreprise a été réaffirmée, condition indispensable à l'équilibre entre qualité sociale et performance économique à laquelle s'attache la fonction RH depuis plusieurs années. Dans ce contexte, 2015 s'avère riche de succès et témoigne de la volonté du Groupe à respecter ses engagements.

Plus de 2 300 recrutements ont été réalisés en France, dont 1 658 sur le périmètre d'Orange SA, parmi lesquels 981 de nos anciens alternants. Ces résultats portent à plus de 5 000 le nombre de recrutements externes en CDI en France depuis 2013 et répondent à l'engagement de 4 500 sur la période 2013 – 2015. Sur les trois dernières années, 1 880 jeunes issus de l'insertion font également partie de ces nouveaux recrutés en CDI et viennent nous apporter leurs compétences, permettant ainsi d'atteindre globalement l'objectif de 1 900 que le Groupe s'était fixé sur la période.

Le Groupe réaffirme ainsi son engagement en faveur de la diversité et de l'insertion professionnelle des jeunes pour soutenir l'emploi et sécuriser les parcours professionnels. Dans ce cadre, à fin décembre 2015, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation représentent 5,9% des effectifs en activité d'Orange SA, bien au-delà du taux légal de 5%.

Le Groupe poursuit également activement ses actions pour soutenir l'insertion des personnes handicapées. Elles ont cette année permis de faire progresser de manière significative, à 6,11%, le taux d'emploi global des travailleurs handicapés, qui franchit dès 2015 le seuil légal de 6%, objectif prévu pour 2016.

Plus de 3 500 départs en retraite ont été réalisés en 2015. Une large part d'entre eux se fait après un passage dans l'un de nos dispositifs en faveur des seniors (temps partiel seniors - TPS, temps partiel intermédiaire - TPI ou temps partiel aidé - TPA), qui facilitent l'aménagement des fins de carrière des personnels concernés. Le succès du dispositif phare TPS, prolongé d'un an en fin d'année 2015, ne se dément pas.

La formation reste un levier majeur du développement des compétences permettant à l'entreprise de répondre aux enjeux de l'évolution des métiers et des activités, via notamment des actions de formation adaptées pour accompagner la politique de recrutement ainsi que les parcours professionnels des salariés au sein de l'entreprise, et favoriser l'intégration des jeunes en alternance. Dans ce contexte, l'entreprise a maintenu son effort de formation à un niveau très élevé, représentant 6,1% de sa masse salariale avec près de 75 000 salariés formés.

Ancrée dans l'ambition du plan stratégique « Essentiels2020 », la politique de rémunération décline la volonté d'équilibre entre performance économique et qualité sociale, associant les salariés aux résultats de l'entreprise. L'accord salarial signé en avril maintient ainsi des augmentations collectives, sensiblement accentuées pour les premiers niveaux de salaire. Des augmentations individuelles en reconnaissance des efforts d'adaptation pour répondre aux nouveaux besoins de compétence, ainsi que des mesures spécifiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes complètent le dispositif.

Au regard des résultats 2015, les accords de participation et d'intéressement ont permis de redistribuer près de 370 millions d'euros, dont 34 au titre d'un supplément d'intéressement décidé par le Conseil d'Administration sur proposition du Président Directeur Général. Cet ensemble représente ainsi un mois de salaire en moyenne.

Dans le domaine du dialogue social, l'année 2015 a été marquée par le lancement de 4 grandes négociations, qui se poursuivent sur le 1er semestre 2016. Elles concernent le numérique dans le Groupe Orange, la méthodologie d'évaluation et d'adaptation de la charge de travail, la reconnaissance des qualifications et des compétences et le réexamen des moyens mis à la disposition des IRP et des organisations syndicales.

Ce ne sont que quelques exemples de nos résultats 2015, dont je vous laisse découvrir le détail.

**Jérôme Barré,**  
**Directeur Exécutif**  
**Directeur des Ressources Humaines Groupe**

# L'emploi





Près de 5 200 recrutements en CDI sur la période 2013-2015.

En cumulé sur la période 2013-2015, ce sont près de 5 200 recrutements externes en CDI qui ont été signés pour le Groupe en France à fin 2015, permettant ainsi de dépasser l'objectif initial (4 500 recrutements en CDI sur 2013-2015). En 2015, ces recrutements externes en CDI atteignent 1 658 à Orange SA, en nette progression par rapport à l'exercice précédent (973) et correspondent à 70% des 2 345 recrutements externes réalisés en France.

Ainsi, essentiellement axés sur les domaines des réseaux (en lien avec le développement du programme « très haut débit »), de la vente et de la relation client, ces recrutements concernent aussi certains profils des domaines de l'innovation et des systèmes d'information (notamment sur la sécurité et le « big data »). Ils permettent à la fois le renouvellement des compétences, mais aussi l'arrivée de nouvelles expertises.

Le poids des retraites au sein des départs naturels.

D'un volume globalement similaire à celui de 2014, les départs en retraite représentent plus de 90% des départs de CDI, et s'établissent à 3 527, conformément à l'évolution de la structure démographique des populations éligibles. La baisse des autres types de départs (démissions, suspensions d'activités, etc ...), constatée en 2014, se poursuit en 2015. Les démissions diminuent notamment de 23%.

Le dispositif « temps partiel senior » : un succès qui ne se dément pas

Une large part (plus de 60%) des départs en retraite fait suite à un passage dans le dispositif du temps partiel seniors (TPS) qui continue à séduire, plus de 5 000 salariés ayant encore opté pour ce dispositif en 2015. Le volet « seniors » de l'accord intergénérationnel, signé avec les partenaires sociaux le 23 décembre 2015, en acte la prolongation d'un an. Ce dispositif sera donc accessible aux salariés pouvant prendre leur retraite jusqu'en 2021 selon la formule choisie.

A fin décembre 2015, plus de 15 800 salariés bénéficient d'un dispositif de temps partiel sénior, ce qui représente 17,7% des effectifs CDI en activité d'Orange SA. Parmi eux, plus de 6 000 sont dans la phase « temps libéré » offerte par le dispositif (contre moins de 2 600 en 2014). Cette accélération a d'ailleurs conduit à anticiper une part de nos recrutements externes en CDI, afin de maintenir les compétences.

Le respect de nos engagements en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et de l'insertion des personnes handicapées.

A fin décembre 2015, Orange SA accueille plus de 5 300 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), qui représentent 5,9% de nos effectifs en activité pour un taux de référence légal de 5% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Plus de 990 nos anciens alternants ont également été recrutés en CDI au cours de l'année écoulée, à l'issue de leur formation au sein de nos équipes, soit près de 60% des recrutements externes en CDI réalisés en 2015. Ce résultat porte à 1 880 le nombre de jeunes issus de l'insertion recrutés en CDI en France par Orange sur la période 2013-2015, en ligne avec l'ambition d'en recruter 1 900.

Enfin, la signature pour la période 2016-2018 du nouvel accord intergénérationnel en fin d'année vient confirmer la volonté de l'entreprise de s'inscrire dans la durée en faveur de l'insertion durable des jeunes.

Par ailleurs, les actions initialisées en 2014, suite à la signature d'un 5<sup>ème</sup> accord pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées pour la période 2014 – 2016, se sont poursuivies en 2015. Ainsi le taux d'emploi global des travailleurs handicapés est ainsi passé à 5,9% à fin 2015, pour un objectif à 6% en 2016.

<b>Effectifs</b>	<b>7</b>	<b>Les promotions</b>	<b>23</b>
<b>La répartition des effectifs</b>	<b>11</b>	<b>Chômage</b>	<b>24</b>
<b>Les travailleurs extérieurs</b>	<b>16</b>	<b>L'insertion des salariés Handicapés</b>	<b>25</b>
<b>Les recrutements</b>	<b>18</b>	<b>L'absentéisme</b>	<b>27</b>
<b>Les départs</b>	<b>20</b>		

# Effectifs

## 111 - Effectif social au 31 décembre

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	637	495	357
Niveau C	28 618	23 796	20 615
Niveau D	27 065	28 693	29 327
Niveau Dbis	16 813	16 509	16 333
Niveau E	19 343	19 352	19 794
Niveau F	7 799	7 890	7 977
Niveau G	1 025	1 051	1 020
<b>Total</b>	<b>101 300</b>	<b>97 786</b>	<b>95 423</b>

### Commentaire

La décroissance de l'effectif social ORANGE SA est de 2,4% en 2015. Elle marque un léger ralentissement par rapport à celle constatée l'année précédente, principalement en raison d'une hausse des recrutements externes alors que le volume de départs naturels (notamment les départs en retraite) reste globalement stable par rapport à 2014.

Cette décroissance se concrétise principalement sur la population des employés, techniciens et agents de maîtrise (-5,1%), et plus marginalement sur la population des cadres (-1,1%). A l'inverse, la population des cadres supérieurs continue à augmenter (+1,8%).

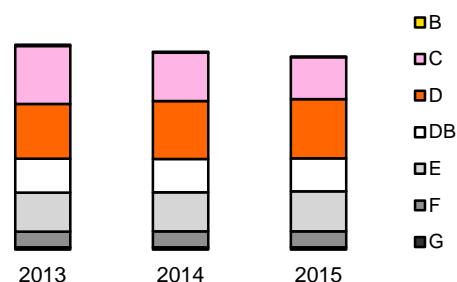
### Définition indicateur 111

L'effectif social comprend l'ensemble des personnels en activité et hors activité, fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée au 31 décembre de l'année. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. Cet indicateur consolide les indicateurs 111a, 111b et 113.

## 111a - Effectif actif en CDI au 31 décembre

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	367	252	161
Niveau C	25 812	21 220	18 217
Niveau D	26 183	27 851	28 494
Niveau Dbis	15 991	15 760	15 645
Niveau E	17 788	17 894	18 368
Niveau F	7 420	7 529	7 626
Niveau G	952	985	950
<b>Total</b>	<b>94 513</b>	<b>91 491</b>	<b>89 461</b>

### effectif social



### Commentaire

L'évolution des effectifs CDI suit celle de l'effectif social et présente une décroissance de 2,2% (contre une baisse de 3,2% en 2014). Comme l'an dernier, les évolutions sont différenciées selon les niveaux de qualification : la population des employés, techniciens et agents de maîtrise diminue de près de 5%, celle des cadres baisse plus modérément (0,8%), alors que celle des cadres supérieurs progresse de plus de 2%.

### Définition indicateur 111a

Ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée en activité au 31 décembre.

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Cet indicateur constitue l'une des trois composantes de l'indicateur 111 – effectif social, les deux autres étant les indicateurs 111b et 113.

## 111b - Effectif non actif en CDI au 31 décembre

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	270	241	196
Niveau C	2 303	1 999	1 808
Niveau D	844	782	749
Niveau Dbis	788	709	649
Niveau E	1 285	1 184	1 137
Niveau F	376	354	345
Niveau G	73	65	69
<b>Total</b>	<b>5 939</b>	<b>5 334</b>	<b>4 953</b>

### Commentaire

Le ralentissement de la baisse des effectifs hors activité constaté les années précédentes (-12,6% en 2013, -10% en 2014) se poursuit, ceux-ci diminuant de plus de 7% sur l'année 2015. Cette décroissance est présente sur les différentes catégories socioprofessionnelles, même si elle est moins marquée sur les cadres supérieurs (-3,2%), que sur les cadres (- 8,5%) et non cadres (-8,9%).

### Définition indicateur 111b

Ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée au 31 décembre en situation de non activité, au regard du comptage des effectifs.

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Cet indicateur constitue l'une des trois composantes de l'indicateur 111 – effectif social, les deux autres étant les indicateurs 111a et 113.

## 111bis - Effectif total autres catégories au 31 décembre

	2013	2014	2015
Adaptation qualification et			
professionnalisation	913	1 382	1 428
Apprentis	3 949	4 358	3 886
Etudiants Stagiaires	236	232	254
<b>Total</b>	<b>5 098</b>	<b>5 972</b>	<b>5 568</b>

### Commentaire

La population des apprentis, des titulaires de contrats de professionnalisation, et des stagiaires représente 6,2% des effectifs totaux en activité fin 2015, versus 6,5% fin 2014. Cette légère baisse s'explique par le caractère exceptionnel de l'engagement pris en 2014, et non reconduit en 2015, d'accueillir 1 000 alternants supplémentaires au titre du plan THD.

Ce taux 2015 reste néanmoins très supérieur à celui de 2013 (5,3%) et concrétise la réalisation des engagements forts pris par Orange en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre des accords signés avec les partenaires sociaux. Le taux d'insertion professionnelle (apprentis et contrats de professionnalisation – stagiaires non comptabilisés) s'élève à 5,9%, bien au-delà des obligations légales dans ce domaine pour l'année 2015 (5%). La diminution constatée sur cette population (-6,8%) est uniquement présente sur la population des apprentis (-10,8%), celles des contrats de professionnalisation et des stagiaires augmentant respectivement de 3,3% et de 9,5%. Pour cette dernière catégorie, la vision des présents fin d'année n'est pas réellement significative de l'effort de l'entreprise réalisé dans ce domaine tout au long de l'année, qui se concrétise surtout par l'indicateur 122 (nombre de stagiaires accueillis dans l'année).

### Définition indicateur 111bis

Il s'agit des collaborateurs travaillant à Orange SA au 31 décembre mais non comptabilisés dans l'effectif social. Chaque personne est comptée pour une unité quel que soit son temps de travail.



## 111ter - Effectif équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	328	226	133
Niveau C	23 408	19 776	16 604
Niveau D	23 690	24 193	23 550
Niveau Dbis	14 762	14 256	13 424
Niveau E	17 209	17 197	17 303
Niveau F	7 177	7 237	7 202
Niveau G	897	919	842
<b>Total</b>	<b>87 472</b>	<b>83 803</b>	<b>79 058</b>

### Commentaire

Les équivalents temps plein à fin décembre 2015 affichent une décroissance plus forte (-5,7%) que celle des effectifs en activité (-2,2%).

Cette évolution s'explique par deux facteurs conjugués : le quasi doublement des salariés en TPS temps libéré (comptabilisés à 0% dans le mode de calcul de l'indicateur et non pas à 50% qui reste le niveau de référence pour le calcul de leur rémunération) entre décembre 2014 et décembre 2015, ainsi que la comptabilisation à 0% temps travaillé, à partir du 1er janvier 2015, des salariés en mécénat de compétences, qu'ils soient ou non en temps libéré.

### Définition indicateur 111ter

Cet indicateur dénombre l'ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels (contrat à durée indéterminée ou déterminée) en activité au 31 décembre (population couverte par les indicateurs 111a et 113).

Chaque personne est comptée au prorata de son temps de travail.

## 112 - Effectif social permanent au 31 décembre

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	633	491	357
Niveau C	27 182	22 512	18 941
Niveau D	26 051	28 450	28 849
Niveau Dbis	16 289	16 435	16 231
Niveau E	18 045	18 827	18 913
Niveau F	7 382	7 816	7 892
Niveau G	977	1 019	997
<b>Total</b>	<b>96 559</b>	<b>95 550</b>	<b>92 180</b>

### Commentaire

En 2015, l'effectif social permanent présente une baisse de -3,5%, plus forte que celle de 2014 (-1%), l'intégration des salariés d'Orange France SA et d'Orange Distribution au sein de la maison mère courant S2 2013 ayant permis d'atténuer cette dernière.

Cette diminution concerne principalement le niveau « employés techniciens et agents de maîtrise » (-6,4%), ainsi que plus modérément le niveau « cadres » (-1,2%). A l'inverse, le niveau « cadres supérieurs » progresse à la marge (+0,5%).

Pour mémoire : les salariés entrés dans les dispositifs de temps partiel senior (cf. indicateur 414bis) restent toujours en activité quelle que soit leur quotité de temps travaillé. Ils sont donc comptabilisés dans cet indicateur tant qu'ils restent actifs dans le dispositif sur les 12 mois de l'année.

Les recrutements externes réalisés durant l'année n'ont pas d'incidence sur cet indicateur qui recense les salariés présents durant toute l'année.

### Définition indicateur 112

Cet indicateur comprend le personnel présent les douze mois de l'année (actif ou non actif). Il ne concerne que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Chaque salarié retenu est compté pour une unité quel que soit son taux d'utilisation.

## 113 - Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée au 31 décembre

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	2	0
Niveau C	502	577	589
Niveau D	38	60	83
Niveau Dbis	33	40	39
Niveau E	270	274	289
Niveau F	3	7	6
Niveau G	0	1	1
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>961</b>	<b>1 007</b>

### Commentaire

Le nombre de salariés en CDD présents au 31 décembre 2015 progresse légèrement (+4,8%) par rapport celui observé à fin 2014. Leur poids au sein de l'effectif actif reste très faible : 1,1% versus 1,0% fin 2014.

Le recours à cette main d'œuvre complémentaire évolue en fonction des surcroits temporaires d'activité et des besoins de remplacement de salariés absents, notamment ceux constatés en période estivale et en fin d'année.

Il convient de rappeler que pour les missions inférieures à 2 mois le Groupe privilégie le recours aux travailleurs intérimaires plutôt qu'au CDD.

### Définition indicateur 113

Ensemble du personnel sous contrat à durée déterminée au 31 décembre. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

## 114 - Effectif social mensuel moyen de l'année

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	765	576	433
Niveau C	31 017	26 191	22 315
Niveau D	25 471	27 915	28 707
Niveau Dbis	16 762	16 614	16 284
Niveau E	18 768	19 244	19 379
Niveau F	7 496	7 795	7 905
Niveau G	1 009	1 019	1 002
<b>Total</b>	<b>101 287</b>	<b>99 354</b>	<b>96 025</b>

### Commentaire

En moyenne mensuelle sur l'année, l'effectif social diminue de 3,4%. Les tendances d'évolution par niveau de qualification s'appuient sur celle de l'effectif social permanent, mais intègrent également l'impact de la structure de qualification des recrutements externes en CDI : ainsi la baisse de la catégorie non cadres (-5,9%) est un peu moins marquée que celle de l'effectif social permanent (-6,4%) et la hausse des cadres supérieurs un peu plus appuyée (+0,8% versus +0,5%). A contrario, et pour les mêmes raisons, la baisse de la catégorie cadres est un peu plus forte que celle de l'effectif social permanent (-2,0% versus -1,2%).

### Définition indicateur 114

Cet indicateur correspond à la moyenne annuelle des valeurs mensuelles de l'effectif social (indicateur 111) sur l'année étudiée.

# La répartition des effectifs

## 115 - Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	214	423	637	187	308	495	142	215	357
Niveau C	12 464	16 154	28 618	9 881	13 915	23 796	8 340	12 275	20 615
Niveau D	10 512	16 553	27 065	11 532	17 161	28 693	11 927	17 400	29 327
Niveau Dbis	5 376	11 437	16 813	5 362	11 147	16 509	5 419	10 914	16 333
Niveau E	6 257	13 086	19 343	6 306	13 046	19 352	6 431	13 363	19 794
Niveau F	2 436	5 363	7 799	2 498	5 392	7 890	2 546	5 431	7 977
Niveau G	219	806	1 025	233	818	1 051	225	795	1 020
<b>Total</b>	<b>37 478</b>	<b>63 822</b>	<b>101 300</b>	<b>35 999</b>	<b>61 787</b>	<b>97 786</b>	<b>35 030</b>	<b>60 393</b>	<b>95 423</b>

### Définition indicateur 115

Cet indicateur correspond à la ventilation par genre de l'effectif social au 31 décembre (indicateur 111).

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

## 115bis - Variation du taux de féminisation

	2013	2014	2015
Niveau A	.	.	.
Niveau B	33,59%	37,78%	39,78%
Niveau C	43,55%	41,52%	40,46%
Niveau D	38,84%	40,19%	40,67%
Niveau Dbis	31,98%	32,48%	33,18%
Niveau E	32,35%	32,59%	32,49%
Niveau F	31,23%	31,66%	31,92%
Niveau G	21,37%	22,17%	22,06%
<b>TOTAL</b>	<b>37,00%</b>	<b>36,81%</b>	<b>36,71%</b>

### Commentaire

Entre décembre 2014 et décembre 2015, le taux de féminisation de l'effectif social diminue très légèrement, essentiellement à cause de recrutements externes 2015 moins féminisés que l'effectif CDI actif de fin 2014.

Comme l'an dernier, l'évolution de ce taux diffère selon les catégories socio-professionnelles : la décroissance porte sur la population des employés, techniciens, agents de maîtrise. Par contre, le taux s'améliore marginalement sur les cadres supérieurs et de manière plus significative sur la population cadres.

### Définition indicateur 115bis

Le taux de féminisation est calculé par rapport à la population de chaque catégorie.



## 116 - Répartition par tranche d'âge de l'effectif total au 31 décembre

		inf. à 21 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	56 à 60 ans	sup. à 60 ans
2013	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	0	1	6	22	72	228	267	41
	Niveau C	54	1 428	1 930	1 275	1 124	1 837	2 781	7 394	10 270	525
	Niveau D	2	390	731	1 100	1 918	2 973	3 422	6 737	9 354	438
	Niveau Dbis	0	40	148	482	1 471	2 352	2 312	3 931	5 728	349
	Niveau E	0	252	1 381	2 033	3 202	3 526	2 815	2 717	3 101	316
	Niveau F	0	0	10	264	1 000	1 845	1 698	1 441	1 313	228
	Niveau G	0	0	0	2	43	122	214	246	325	73
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>2 110</b>	<b>4 200</b>	<b>5 157</b>	<b>8 764</b>	<b>12 677</b>	<b>13 314</b>	<b>22 694</b>	<b>30 358</b>	<b>1 970</b>
2014	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	1	1	4	20	41	148	233	47
	Niveau C	76	1 268	1 936	1 259	946	1 582	1 965	5 608	8 270	886
	Niveau D	2	397	951	1 199	1 667	3 014	2 933	6 189	11 343	998
	Niveau Dbis	0	36	155	406	1 158	2 451	2 007	3 650	5 897	749
	Niveau E	0	204	1 218	1 858	2 821	3 800	2 797	2 743	3 342	569
	Niveau F	0	0	11	225	874	1 805	1 756	1 470	1 411	338
	Niveau G	0	0	0	0	40	119	228	230	320	114
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>1 905</b>	<b>4 272</b>	<b>4 948</b>	<b>7 510</b>	<b>12 791</b>	<b>11 727</b>	<b>20 038</b>	<b>30 816</b>	<b>3 701</b>
2015	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	0	1	2	14	20	101	173	46
	Niveau C	98	1 318	1 889	1 288	851	1 323	1 450	4 009	7 157	1 232
	Niveau D	5	512	1 266	1 309	1 561	2 833	2 721	5 547	11 696	1 877
	Niveau Dbis	0	32	173	403	965	2 374	1 977	3 299	5 890	1 220
	Niveau E	0	346	1 073	1 749	2 578	3 893	2 891	2 850	3 533	881
	Niveau F	0	0	14	186	773	1 730	1 820	1 578	1 440	436
	Niveau G	0	0	0	1	21	112	201	192	331	162
	<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>2 208</b>	<b>4 415</b>	<b>4 937</b>	<b>6 751</b>	<b>12 279</b>	<b>11 080</b>	<b>17 576</b>	<b>30 220</b>	<b>5 854</b>

### Commentaire

Entre fin 2014 et fin 2015, la répartition par tranche d'âge évolue en lien avec le vieillissement naturel des populations, l'impact des départs définitifs et des recrutements externes qui concernent des salariés globalement plus jeunes et viennent compenser en partie les départs.

La tranche d'âge « inférieur à 30 ans » continue à progresser en poids relatif.

La tranche « 31 à 50 ans » diminue en poids relatif (-1 point) du fait du glissement entre les tranches d'âges inférieures et supérieures.

La part des plus de 50 ans progresse de 0,4 point par rapport à 2014.

### Définition indicateur 116

Cet indicateur correspond à la ventilation par tranche d'âge de l'effectif social au 31 décembre (indicateur 111).

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

## 116bis - Evolution de l'âge moyen

	2013	2014	2015
Niveau A	.	.	.
Niveau B	54,73	55,41	56,04
Niveau C	49,20	48,64	48,04
Niveau D	50,24	50,85	50,89
Niveau Dbis	50,71	51,31	51,77
Niveau E	44,69	45,49	46,04
Niveau F	48,06	48,63	49,18
Niveau G	52,46	52,89	53,77
<b>TOTAL</b>	<b>48,85</b>	<b>49,20</b>	<b>49,32</b>

### Commentaire

Si l'âge moyen continue à augmenter, sa hausse de +0,12 ans est inférieure à celle des années précédentes (+0,4 ans en 2013, +0,3 ans en 2014), en lien avec la poursuite du programme de recrutements externes.

### Définition indicateur 116bis

L'âge moyen est calculé pour chaque catégorie sur la base de l'effectif social au 31 décembre. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. La décimale correspond à un dixième d'année.

## 117 - Répartition par tranche d'ancienneté de l'effectif au 31 décembre

		inf. à 6 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	sup. à 40 ans
2013	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	23	52	49	65	94	116	141	94	3
	Niveau C	4 472	1 212	1 127	1 585	2 475	3 330	7 062	7 161	194
	Niveau D	1 543	1 124	1 737	2 485	2 802	3 086	6 260	7 739	289
	Niveau Dbis	357	506	1 499	2 309	1 716	1 989	3 701	4 542	194
	Niveau E	3 449	2 142	3 545	3 071	1 407	1 407	2 109	2 118	95
	Niveau F	367	797	1 788	2 003	956	535	756	560	37
	Niveau G	137	205	115	175	111	72	97	108	5
	<b>Total</b>	<b>10 348</b>	<b>6 038</b>	<b>9 860</b>	<b>11 693</b>	<b>9 561</b>	<b>10 535</b>	<b>20 126</b>	<b>22 322</b>	<b>817</b>
2014	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	27	33	44	60	56	79	99	93	4
	Niveau C	4 342	1 233	963	1 412	1 912	2 114	5 100	6 486	234
	Niveau D	1 910	1 086	1 682	2 682	2 605	2 237	5 854	10 106	531
	Niveau Dbis	358	406	1 300	2 474	1 637	1 471	3 278	5 261	324
	Niveau E	3 164	2 144	3 134	3 389	1 579	1 228	1 972	2 569	173
	Niveau F	336	786	1 660	1 971	1 172	528	716	664	57
	Niveau G	117	185	131	186	139	70	84	126	13
	<b>Total</b>	<b>10 254</b>	<b>5 873</b>	<b>8 914</b>	<b>12 174</b>	<b>9 100</b>	<b>7 727</b>	<b>17 103</b>	<b>25 305</b>	<b>1 336</b>
2015	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	21	24	28	45	52	48	78	59	2
	Niveau C	4 192	1 453	784	1 181	1 462	1 668	4 323	5 206	346
	Niveau D	2 130	1 561	1 525	2 599	2 384	2 194	6 134	9 861	939
	Niveau Dbis	365	460	1 041	2 518	1 659	1 355	3 427	4 926	582
	Niveau E	2 845	2 336	2 808	3 699	1 837	1 135	2 241	2 585	308
	Niveau F	272	710	1 481	2 065	1 391	571	708	715	64
	Niveau G	86	160	164	172	150	58	71	135	24
	<b>Total</b>	<b>9 911</b>	<b>6 704</b>	<b>7 831</b>	<b>12 279</b>	<b>8 935</b>	<b>7 029</b>	<b>16 982</b>	<b>23 487</b>	<b>2 265</b>

### Commentaire

La population ayant moins de 10 ans d'ancienneté progresse à la fois en nombre et en poids relatif (+0,9 points) en lien avec la poursuite du programme de recrutements externes et la diminution globale des effectifs.

Celle ayant entre 10 et 30 ans d'ancienneté diminue en nombre et en poids relatif (-1 point) du fait du glissement vers la tranche supérieure.

Les salariés ayant plus de 30 d'ancienneté baissent en nombre, leur poids relatif au regard de l'effectifs social restant stable entre 2014 (44,7%) et 2015 (44,8%).

### Définition indicateur 117

Cet indicateur correspond à la ventilation par tranche d'année d'ancienneté de l'effectif social au 31 décembre.

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.



## 118 - Répartition de l'effectif au 31 décembre selon la nationalité

	2013		2014		2015	
	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité
Niveau A	0	0	0	0	0	0
Niveau B	635	2	493	2	356	1
Niveau C	28 392	226	23 598	198	20 420	195
Niveau D	26 931	134	28 561	132	29 175	152
Niveau Dbis	16 706	107	16 428	81	16 261	72
Niveau E	18 622	721	18 705	647	19 147	647
Niveau F	7 601	198	7 704	186	7 786	191
Niveau G	1 002	23	1 028	23	999	21
<b>Total</b>	<b>99 889</b>	<b>1 411</b>	<b>96 517</b>	<b>1 269</b>	<b>94 144</b>	<b>1 279</b>

### Commentaire

Le nombre de salariés de nationalité autre que française reste globalement stable entre 2014 et 2015.

Ces chiffres à fin 2014 tiennent compte à la fois des nouveaux salariés étrangers recrutés par l'entreprise mais aussi des salariés étrangers optant pour la nationalité française, qui de ce fait sortent du périmètre de l'indicateur.

Orange SA affirme toujours sa volonté de poursuivre une politique active de diversité vis-à-vis des nationalités européennes et de celles du reste du monde.

### Définition indicateur 118

Cet indicateur correspond à la ventilation par nationalité de l'effectif social au 31 décembre.

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

## 119 - Répartition de l'effectif social au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée

Indicateur identique à l'indicateur 111.

# Les travailleurs extérieurs

## 121 - Nombre moyen mensuel de salariés appartenant à une entreprise extérieure (sous-traitance)

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>22 777</b>	<b>24 217 <sup>(1)</sup></b>	<b>25 604</b>

<sup>(1)</sup> la valeur 2014 a été actualisée

### Commentaire

Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure augmente de 1 387 ETP soit de 5,7%. Cette hausse résulte principalement de l'accélération du plan « Très Haut Débit », la construction du réseau Fibre étant majoritairement confiée à des entreprises externes.

En 2015, le recours à cette main d'œuvre extérieure représente 23,9% de la force au travail totale d'Orange SA en équivalents temps plein moyen en activité (force au travail interne, intérim et sous-traitance) versus 22,0% en 2014. Elle tombe à 21,2% si l'on exclut la construction du réseau Fibre.

En dehors de cette activité, ces salariés permettent de faire face aux besoins spécifiques, en particulier dans les domaines de l'intervention clients et réseaux, de la relation service client et du développement du système d'information.

### Définition indicateur 121

Cet indicateur recense les salariés appartenant à une entreprise extérieure travaillant dans le cadre d'opérations contractuelles pour lesquelles Orange SA a confié à un autre entrepreneur (sous-traitant) le soin de réaliser pour son compte tout ou partie d'un travail servant à produire un bien ou un service destiné à ses propres clients. Sont retenues, les opérations effectuées dans ou en dehors des locaux du Groupe, les prestations qui englobent à la fois travail et fourniture de matériel comme la maintenance et certaines prestations investies. La méthodologie utilisée repose sur une étude approfondie par activité. Elle inclut les activités d'intervention, de maintenance préventive et curative des réseaux, la construction, l'environnement technique, les activités de centres services clients, centres d'appels et gestion des activités associées, l'exploitation des réseaux, le développement de SI et plateformes, la R&D, le conseil et les prestations de service sur l'ensemble des fonctions support. Certaines prestations sont exclues du champ de l'indicateur, compte tenu de la nature de l'activité concernée : le Génie Civil et les infrastructures, la réparation et le transport des terminaux, la maintenance applicative, les contrats de maintenance des constructeurs, les activités annexes qui ne sont pas cœur de métier de l'entreprise (par exemple la logistique générale : entretien, gardiennage)....

## 122 - Nombre de stagiaires étudiants dans l'année

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>2 580</b>	<b>2 435</b>	<b>2 428</b>

### Commentaire

L'indicateur reste globalement stable entre 2014 et 2015. Le 23 décembre 2015, le Groupe a réaffirmé ses engagements dans ce domaine, pour trois nouvelles années (2016 – 2018), dans le cadre de la signature d'un nouvel accord intergénérationnel.

### Définition indicateur 122

Ensemble des étudiants qui ont suivi un stage à Orange SA et ont perçu des indemnités durant l'année considérée. Quand elles sont présentes le dernier jour de l'année, ces personnes ne sont pas comptabilisées dans l'indicateur 111, mais dans l'indicateur 111bis.

## 123 - Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>547</b>	<b>597</b>	<b>622</b>

### Commentaire

En 2015, le recours au travail temporaire (intérim) progresse légèrement par rapport à l'année précédente (environ 4%). Il convient de rappeler le choix fait par le Groupe de privilégier le recours aux travailleurs intérimaires pour les missions inférieures à 2 mois au lieu de recourir à des contrats CDD.

Cette main d'œuvre extérieure est utilisée essentiellement sur les métiers du domaine client et en particulier pour le service relation client en centre d'appels. Elle reste limitée en volumétrie globale et son poids, par rapport à la force au travail totale d'ORANGE SA en équivalents effectifs temps plein moyen (force au travail interne, intérim et sous-traitance), reste stable à 0,6% (inchangée depuis 2013).

### Définition indicateur 123

Cet indicateur recense les salariés intervenant à Orange SA dans le cadre de contrat de prestations en intérim. La valorisation de l'intérim est effectuée à partir des charges constatées dans les résultats comptables d'Orange SA. La conversion en ETP est réalisée sur la base d'un coût unitaire moyen.

## 124 - Durée moyenne des contrats de travail temporaire

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>

### Définition indicateur 124

Cette durée est restituée en mois.



# Les recrutements

## 131 - Nombre d'embauches à durée indéterminée

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	456	621	960
Niveau D	100	156	308
Niveau Dbis	12	19	18
Niveau E	141	151	347
Niveau F	17	21	22
Niveau G	4	5	3
<b>Total</b>	<b>730</b>	<b>973</b>	<b>1 658</b>

### Commentaire

Les recrutements externes en CDI augmentent de plus de 70% par rapport aux 973 constatés en 2014. Ces flux 2015 s'inscrivent dans le cadre de l'engagement triennal pris par le Groupe de réaliser 4 500 recrutements externes en CDI sur la période 2013, 2014 et 2015 en France.

Ce programme contribue à anticiper l'impact des dispositifs de fin de carrière en faveur des seniors (temps partiel seniors et temps partiel aidé) et l'accélération des départs définitifs en lien avec l'évolution démographique de la population.

Près de 60% des recrutements externes 2015 sont des ex alternants, dans le cadre de l'engagement triennal pris par Orange de recruter 1 900 ex alternants sur la période 2013 2015.

Les recrutements externes 2015 se font majoritairement (à plus de 50%) sur les métiers du domaine Réseaux (Intervention clients et réseaux, construction production réseaux), en cohérence avec le plan « Très Haut Débit » (400 recrutements d'ex alternants sur 2015), et les secteurs de la relation client (y /c entreprises).

Ils concernent principalement des techniciens (à 76,5%, en baisse de 3% par rapport à 2014).

## 131bis - Répartition des recrutements par tranche d'âge et par genre

	Femmes	Hommes	Total
inf. à 21 ans	18	81	99
21 à 25 ans	184	636	820
26 à 30 ans	119	280	399
31 à 35 ans	43	115	158
36 à 40 ans	21	64	85
41 à 45 ans	23	41	64
sup. à 45 ans	12	21	33
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>1 238</b>	<b>1 658</b>

### Commentaire

Malgré un volume important de recrutements dans les métiers du réseau, usuellement peu féminisés, le taux de féminisation des recrutements externes 2015, à 25,3%, augmente de près d'un point et demi par rapport à celui de 2014, tout en restant en deçà du taux de féminisation des effectifs CDI actifs (36,1%).

### Définition indicateur 131bis (noté 134 dans le code du travail)

Il s'agit de l'ensemble du personnel recruté dans l'année étudiée sur un contrat à durée indéterminée (indicateur 131), l'âge étant pris en compte au 31 décembre. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

### Définition indicateur 131

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. Ce total comprend notamment les contrats en alternance transformés en contrat à durée indéterminée.

## 132 - Nombre d'embauches en contrat à durée déterminée

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	1
Niveau B	0	4	0
Niveau C	1 359	1 300	1 196
Niveau D	93	93	139
Niveau Dbis	64	78	74
Niveau E	282	252	327
Niveau F	4	7	6
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1 802</b>	<b>1 734</b>	<b>1 743</b>

### Commentaire

Si l'indicateur présente une relative stabilité entre 2014 et 2015, sa ventilation par niveau CCNT montre néanmoins des variations, le poids des CDD cadres supérieurs étant plus important en 2015 qu'en 2014 (+4%), celui des techniciens et agents de maîtrise diminuant d'autant. Le recours aux CDD intervient essentiellement sur les métiers du domaine commercial et en particulier sur ceux de la vente et du service relation client en fonction de l'évolution des surcroits temporaires d'activité et des besoins de remplacement de salariés absents.

### Définition indicateur 132

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

## 133 - Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers

Orange SA n'est pas concerné.

## 134 - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	209	276	464
Niveau D	44	60	202
Niveau Dbis	1	0	0
Niveau E	29	41	111
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>377</b>	<b>777</b>

### Commentaire

Le nombre de salariés de moins de 25 ans embauchés en CDI fait plus que doubler en 2015, compte tenu du poids prépondérant (59%) des jeunes issus de l'insertion dans les recrutements en CDI de l'année. Ils représentent 46,8% des recrutements externes en CDI de 2015, versus 38,7% les deux années précédentes.

### Définition indicateur 134

Ensemble du personnel de moins de 25 ans recruté dans l'année sur un contrat à durée indéterminée (indicateur 131). L'âge est pris en compte au 31 décembre. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

# Les départs

## 141 - Total des départs

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	1
Niveau B	29	29	21
Niveau C	2 927	2 164	2 049
Niveau D	1 136	1 756	1 548
Niveau Dbis	595	807	983
Niveau E	685	713	769
Niveau F	131	148	169
Niveau G	52	54	59
<b>Total</b>	<b>5 555</b>	<b>5 671</b>	<b>5 599</b>

### Commentaire

Le nombre de départs diminue globalement de 1,3% par rapport à l'année 2014.

Cette évolution résulte d'une diminution des départs définitifs de CDI (-2,3%), compensée en partie par une faible hausse des fins de contrats CDD (1,2%).

### Définition indicateur 141

Cet indicateur consolide l'ensemble des indicateurs de flux sortants (de l'indicateur 142 au 149). Tous ces indicateurs, à l'exception de l'indicateur 145 (fin de contrat à durée déterminée), caractérisent des variations de l'indicateur 111a (effectif actif en CDI).

## 142 - Démissions

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	121	70	41
Niveau D	12	8	8
Niveau Dbis	6	8	2
Niveau E	54	61	50
Niveau F	19	14	18
Niveau G	4	6	10
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>167</b>	<b>129</b>

### Commentaire

La baisse continue des démissions, constatée depuis plusieurs années, se confirme encore en 2015, à - 22,8%.

Rappel : -22,7% en 2014, - 23% en 2013 et en 2012.

Cette décroissance s'explique en partie par la baisse des démissions de salariés embauchés à temps partiel. Cette catégorie particulière de démissions représente 16% du total des démissions en 2015 versus 24% en 2014.

Les démissions concernent davantage les populations cadres (plus de 60%) que les employés, techniciens, agents de maîtrise...

Elles représentent 3,3% du total des départs de CDI en 2014 versus 4,2% en 2014.

## 142bis - Ruptures conventionnelles

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	12	10	8
Niveau D	5	2	4
Niveau Dbis	7	6	5
Niveau E	15	19	17
Niveau F	4	13	16
Niveau G	5	1	4
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>51</b>	<b>54</b>

### Commentaire

Ces départs restent très faibles en volume et représentent 1,4% du total des départs définitifs de CDI versus 1,3% en 2014.

## 143 - Licenciements économiques

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 144 - Licenciements pour autres causes

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	1
Niveau C	14	23	12
Niveau D	3	3	6
Niveau Dbis	5	7	4
Niveau E	10	6	6
Niveau F	9	7	9
Niveau G	4	6	0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>38</b>

### Commentaire

Les licenciements pour autres causes (licenciements pour faute) représentent moins de 1% des départs de CDI de l'année 2015, et sont en nette baisse par rapport à 2014 (-27%).

Très limités en nombre, ils représentent un volume extrêmement faible au regard des effectifs CDI en activité (voir indicateur 111a).

## 145 - Fins de contrat à durée déterminée

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	1
Niveau B	7	4	0
Niveau C	1 657	1 269	1 206
Niveau D	100	78	114
Niveau Dbis	65	78	74
Niveau E	279	260	310
Niveau F	7	3	8
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2 115</b>	<b>1 692</b>	<b>1 713</b>

### Commentaire

Le nombre de départs pour fin de contrat à durée déterminée (CDD) présente une très légère hausse (+1,2%) par rapport à l'année 2014.

En cohérence avec les recrutements de CDD (indicateur 132), la ventilation par niveau CCNT montre un poids des CDD cadres sup plus important (+3%) dans les départs 2015 que dans les départs 2014, celui des techniciens diminuant d'autant.



## 146 - Départs durant la période d'essai

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	15	14	5
Niveau D	0	1	1
Niveau Dbis	4	1	2
Niveau E	4	1	1
Niveau F	1	0	0
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>9</b>

### Commentaire

La tendance à la baisse de ces départs se poursuit en 2015 (près de -50%), alors que le volume de recrutements externes réalisés dans l'année (auxquels ils sont liés) a très fortement augmenté (+70% - voir indicateur 131).

Ces départs sont désormais marginaux en nombre. Ils représentent environ 0,5% des recrutements en CDI de l'année, ainsi que des départs de CDI 2015.

## 147 - Départs en retraite

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	18	23	16
Niveau C	1 061	722	730
Niveau D	982	1 626	1 380
Niveau Dbis	484	686	876
Niveau E	312	361	369
Niveau F	86	105	113
Niveau G	35	40	43
<b>Total</b>	<b>2 978</b>	<b>3 563</b>	<b>3 527</b>

### Commentaire

Légèrement inférieurs à 2014 (-1%), les départs en retraite 2015 représentent plus de 90% des départs de CDI 2015 (contre 89,6% fin 2014).

Une large part de ces départs (63% - baisse de 4% versus 2014) se fait suite à un passage dans le dispositif TPS.

Comme en 2014, ces départs concernent majoritairement (à 60%) des niveaux employés, techniciens et agents de maîtrise alors que ceux-ci représentent 52% des effectifs CDI en activité (voir indicateur 111a).

## 148 - Décès

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	4	2	4
Niveau C	47	54	46
Niveau D	34	38	35
Niveau Dbis	23	20	20
Niveau E	10	3	14
Niveau F	4	6	3
Niveau G	1	0	1
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>123</b>	<b>123</b>

## 149 - Autres départs

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	0	2	1
Niveau D	0	0	0
Niveau Dbis	1	1	0
Niveau E	1	2	2
Niveau F	1	0	2
Niveau G	3	1	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

### Commentaire

Cette rubrique couvre pour l'essentiel le dispositif dit de « radiation des cadres », en particulier pour des personnels fonctionnaires rejoignant La Poste ou une administration.

# Les promotions

## 151 - Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	3	5	4
Niveau C	1 412	787	538
Niveau D	3 232	4 455	3 266
Niveau Dbis	1 685	1 755	2 017
Niveau E	1 163	1 046	1 053
Niveau F	524	457	385
Niveau G	39	39	29
<b>Total</b>	<b>8 058</b>	<b>8 544</b>	<b>7 292</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>8,53%</b>	<b>9,34%</b>	<b>8,15%</b>

### Commentaire

Le nombre de salariés promus dans l'année baisse de 14,7% par rapport en 2014.

Le taux de promotions par rapport aux effectifs CDI en activité est de 8,2%. Il diminue aussi, revenant à un niveau voisin de celui de 2013 (8,5%) après le pic de 2014 à 9,3%. Ces promotions incluent les changements de grades pour les fonctionnaires au sein d'un même niveau de bande CCNT.

Le taux de féminisation de ces promotions s'élève à 39,9% pour un taux moyen pour les effectifs CDI de 36,1%.

### Définition indicateur 151

Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure. Le niveau de CCNT présenté est celui après promotion.

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Le pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total en activité hors CDD au 31 décembre (indicateur 111a).

# Chômage

## **161 - Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée**

Orange SA n'est pas concerné.

## **162 - Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée**

Orange SA n'est pas concerné.

# L'insertion des salariés handicapés

## 171 - Les salariés handicapés

Effectif déclaré <sup>1</sup>	2013	2014	2015
CDAPH (RQTH / AAH / CI) <sup>2</sup>	3 577	3 952	4 360
Accident du travail / maladie professionnelle	651	644	632
Emplois réservés	5	5	7
Titulaires de pension d'invalidité	53	59	64
<b>Total</b>	<b>4 286</b>	<b>4 660</b>	<b>5 063</b>
Effectif déclaré - équivalent taux d'emploi	4,18%	4,77%	5,26%
Montant des achats au secteur protégé (en milliers d'euros)	15 303	15 300	16 394
Equivalent taux d'emploi	0,89%	0,65% <sup>3</sup>	0,85%
<b>Taux d'emploi global</b>	<b>5,07%</b>	<b>5,42%</b>	<b>6,11%</b>

<sup>1</sup> Effectif déclaré tel qu'il résulte de la « Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés » (DOETH) prévue aux art L 5212-5 et R 5212-2 du Code du Travail (annexe B indicateurs Bilan Social). Conformément à cette définition, il prend en compte d'éventuels alternants handicapés et porte donc sur un périmètre plus large que le seul effectif social.

<sup>2</sup> L'appellation CDAPH (commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées) recouvre les notions de :

- RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- AAH : bénéficiaire d'une allocation adulte handicapé,
- CI : détenteur d'une carte d'invalidité

<sup>3</sup> Le taux d'emploi indirect est proportionnel au nombre d'attestations collectées par l'entreprise auprès des organismes prestataires, à la date de production de la DOETH. La déclaration 2014 ayant été finalisée mi-février 2015, soit plus tôt que la précédente, le nombre d'attestations collectées en 2014 est inférieur à celui de l'exercice 2013. Le taux d'emploi indirect évolue donc en conséquence, malgré un montant d'achats facturés globalement constant sur les deux exercices.

### Commentaire

En 2014, Orange a signé, à l'unanimité des cinq organisations syndicales représentatives, un cinquième accord pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées pour la période 2014-2016. Cet accord ambitieux s'inscrit dans la continuité de la démarche de l'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap et porte un objectif d'atteinte du taux d'emploi global de 6%, conformément au taux cible de la réglementation.

- L'animation et la professionnalisation des correspondants handicap dans les entités opérationnelles, ont été poursuivies en 2015 à un rythme mensuel.

- Les partenariats et actions mis en œuvre par les acteurs du recrutement ont été plus nombreux, permettant ainsi de maintenir le volume global de candidatures reçues. Les forums d'emploi spécialisés pour les candidats en situation de handicap, auxquels Orange a renforcé sa participation en 2015, représentent désormais la principale source de candidatures pour les personnes qui ont été recrutées cette année, devant les CAP Emploi.

- De nombreuses initiatives de sensibilisation ont été déployées un peu partout en France avec la participation à des conférences débats inter-entreprises, le partenariat lié aux travaux menés sur l'étude prospective 2025 sur l'emploi des personnes en situation de handicap et la publication interne d'une newsletter, le fil de la diversité. Orange a signé une convention avec les 3 académies d'Ile de France, les rectorats et 15 entreprises, pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

#### Commentaire

- A l'occasion de l'évènement annuel de la semaine de l'hangagement, une communication spécifique (vidéos, prezi, témoignages acteurs) a été relayée sur le portail intranet Groupe et via le réseau social interne "plazza" sur la communauté "semaine de l'hangagement". Une animation événementielle sur 50 sites a été lancée pour faire connaître, dans l'ensemble des divisions du Groupe et Directions Orange, nos actions au quotidien sur le thème lié à la qualité de vie au travail, et valoriser notre engagement auprès des entreprises du secteur protégé et adapté.
- Les efforts en matière d'insertion des jeunes se sont poursuivis en 2015. Plus globalement, les recrutements réalisés dans le domaine technique réseaux se confirment et se sont accrus.
- En 2015, la politique volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi s'est poursuivie avec un volume de prestations de maintien dans l'emploi quasi stable. Si la diminution du nombre d'aménagements de poste (mobilier, bureautique) est confirmée, le nombre de salariés bénéficiaires d'un remboursement de prothèses auditives par le fonds "insertion handicap" a augmenté de 30%. Par ailleurs, les dépenses liées au transport adapté ont aussi augmenté de 17%.
- Un logiciel d'audit de l'accessibilité des sites (nommé Ocara) a été créé par les équipes de recherche et développement d'Orange. Déployé en 2015, il a reçu le trophée national de l'accessibilité 2015 dans la catégorie Accessibilité, Diversité et Vivre ensemble.
- Le montant des achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) est en progression en 2015 par rapport à 2014, en atteignant les 16,4M€, résultat du travail d'information et de soutien effectué depuis plusieurs années auprès des donneurs d'ordre et des acheteurs.
- En 2015, la formation au recrutement et à l'accompagnement des personnes handicapées a été poursuivie dans les entités. Tous les facteurs clé du succès de la politique mise en œuvre ont été renforcés par des actions vers les managers.

## 172 - Nombre de salariés handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>716</b>	<b>732</b>	<b>733</b>

#### Définition indicateur 172

Cet indicateur met en évidence, parmi la population des salariés handicapés présents au 31 décembre, ceux dont le handicap est lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue au cours de la carrière du salarié au sein de l'Entreprise.



# L'absentéisme

Tous les indicateurs portent sur l'effectif social depuis 2015. Par conséquent, les résultats 2013 et 2014 qui comprenaient auparavant les alternants, ont été recalculés conformément à la nouvelle définition.

Les indicateurs d'absentéisme doivent s'analyser au regard de la baisse de l'effectif social, qui est de 2,4% entre 2014 et 2015.

## 181 - Nombre total de journées d'absence de l'effectif social

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	37 578	28 905	21 616
Niveau C	822 170	746 106	654 442
Niveau D	411 292	436 006	445 883
Niveau Dbis	200 071	190 839	185 030
Niveau E	165 920	160 015	171 295
Niveau F	47 779	51 733	48 514
Niveau G	4 103	2 687	2 748
<b>Total</b>	<b>1 688 914</b>	<b>1 616 290</b>	<b>1 529 528</b>

### Commentaire

Le nombre total de jours d'absence diminue de 86 762 jours en 2015 (5,4%). Comme l'an dernier cette décroissance concerne davantage les niveaux employés, techniciens, agents de maîtrise, sans que l'on puisse en tirer de conclusion majeure puisque ce sont aussi les niveaux qui supportent majoritairement les baisses d'effectifs.

L'évolution en nombre moyen de jours par salarié (effectif social fin de période) est stable : 16,03 jours par salarié en 2015 (16,07 jours en 2014).

### Définition indicateur 181

Cet indicateur consolide les indicateurs 182, 184, 185, 186 et 187.

## 181bis - Nombre total de journées d'absence des alternants

	2013	2014	2015
Niveau A	1 576	1 806	1 984
Niveau B	24 230	23 925	22 087
Niveau C	12 699	15 878	14 663
Niveau D	4 469	5 476	6 110
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	0	0	0
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>42 974</b>	<b>47 085</b>	<b>44 844</b>

## 182 - Nombre de journées d'absence pour maladie de l'effectif social

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	34 406	25 707	19 859
Niveau C	713 550	643 761	564 133
Niveau D	343 045	365 836	370 262
Niveau Dbis	166 531	158 079	155 563
Niveau E	105 843	106 717	118 099
Niveau F	34 709	38 568	35 135
Niveau G	3 001	2 197	2 407
<b>Total</b>	<b>1 401 084</b>	<b>1 340 864</b>	<b>1 265 458</b>

### Commentaire

Les jours d'absence pour maladie s'élèvent à 1 265 458 jours en 2015. Ils représentent 82,8% du total des jours d'absence (en très légère diminution par rapport à 2013 : 83%).

Globalement le nombre total de jours d'absence pour maladie diminue de 5,6% en 2015 ( -4,0% en 2014) . Le nombre moyen de journées d'absence pour maladie par salarié (effectif social fin de période) est globalement stable : 13,26 jours (13,0 jours en 2014).

Les congés ordinaires de maladie constituent toujours la catégorie la plus importante.

### Définition indicateur 182

Cet indicateur compte le nombre de jours d'absence pour maladie survenus dans l'année étudiée, quel qu'en soit le motif (congé ordinaire de maladie, de longue maladie ou de longue durée). Dans le cas de période d'absence à cheval sur deux années consécutives, seuls les jours se rapportant à l'année considérée sont retenus.

## 183 - Répartition de la maladie selon la durée de l'absence

		2013	2014	2015
Absences de moins de 3 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	315	240	117
	Niveau C	24 810	21 387	19 624
	Niveau D	13 703	15 109	15 213
	Niveau Dbis	4 857	4 408	4 716
	Niveau E	3 833	3 815	4 217
	Niveau F	899	931	966
	Niveau G	58	32	50
	<b>Total</b>	<b>48 474</b>	<b>45 921</b>	<b>44 903</b>
Absences de 3 à 7 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	1 472	917	761
	Niveau C	68 095	56 356	51 562
	Niveau D	40 256	41 185	43 709
	Niveau Dbis	15 597	13 656	15 035
	Niveau E	12 971	11 199	12 754
	Niveau F	3 680	3 371	3 785
	Niveau G	200	123	240
	<b>Total</b>	<b>142 271</b>	<b>126 807</b>	<b>127 846</b>
Absences de 8 à 30 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	3 572	2 369	1 632
	Niveau C	113 498	96 861	80 522
	Niveau D	66 040	71 080	68 888
	Niveau Dbis	28 360	27 168	26 156
	Niveau E	24 195	23 988	24 410
	Niveau F	8 103	7 818	7 725
	Niveau G	821	510	643
	<b>Total</b>	<b>244 589</b>	<b>229 794</b>	<b>209 976</b>
Absences de 31 à 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	3 624	2 061	1 126
	Niveau C	115 686	86 923	74 201
	Niveau D	65 091	63 876	63 856
	Niveau Dbis	31 149	27 594	26 815
	Niveau E	26 159	22 270	25 353
	Niveau F	8 747	7 183	8 170
	Niveau G	341	315	557
	<b>Total</b>	<b>250 797</b>	<b>210 222</b>	<b>200 078</b>
Absences de plus de 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	25 423	20 120	16 223
	Niveau C	391 462	382 234	338 224
	Niveau D	157 955	174 586	178 596
	Niveau Dbis	86 568	85 253	82 841
	Niveau E	38 685	45 445	51 365
	Niveau F	13 280	19 265	14 489
	Niveau G	1 581	1 217	917
	<b>Total</b>	<b>714 954</b>	<b>728 120</b>	<b>682 655</b>

#### Commentaire

La diminution globale de cet indicateur porte sur l'ensemble des arrêts maladie quelle que soit leur durée, à l'exception des absences de 3 à 7 jours, en très légère augmentation. Le petit absentéisme (moins de 3 jours et 3 à 7 jours) dont la diminution avait été importante ces dernières années est stable.

Après une progression de +2,1% en 2014, concernant pour l'essentiel des salariés en position hors activité, les absences de plus de 90 jours affichent la diminution la plus importante (moins 10%).

#### Définition indicateur 183

Cet indicateur répartit les jours d'absence pour maladie comptés dans l'indicateur 182 selon la durée de l'absence.

### 184 - Nombre de journées d'absence pour accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles de l'effectif social

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2 924	2 994	1 652
Niveau C	49 339	50 547	40 589
Niveau D	23 157	22 053	21 974
Niveau Dbis	9 535	11 374	10 139
Niveau E	3 841	5 260	5 041
Niveau F	1 325	2 312	1 317
Niveau G	147	41	41
<b>Total</b>	<b>90 268</b>	<b>94 581</b>	<b>80 753</b>

#### Commentaire

Le nombre de journées d'absence pour accidents de travail, de trajet et de maladie professionnelles diminue de 15% en nombre de jours total (après une hausse en 2014) et est en très légère diminution en nombre de jours par salarié (- 0,12 jours par salarié).

Cet indicateur représente 5% des journées d'absence totales.

#### Définition indicateur 184

Les journées comptabilisées pour maladies professionnelles, accidents de travail et de trajet incluent les jours d'absence dus à des prolongations ou rechutes d'accidents survenus les années précédentes.

### 185 - Nombre de journées d'absence pour maternité ou adoption de l'effectif social

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	22	0	0
Niveau C	31 287	28 548	27 782
Niveau D	19 110	21 104	24 328
Niveau Dbis	11 930	9 779	7 021
Niveau E	40 832	33 045	32 691
Niveau F	8 189	7 068	7 866
Niveau G	748	264	59
<b>Total</b>	<b>112 118</b>	<b>99 808</b>	<b>99 747</b>

#### Commentaire

Cet indicateur est numériquement stable par rapport à 2014. Il représente 6,5% du total des absences.

Cela représente 1,04 jours d'absence par salarié (contre 1,02 jours en 2014).

#### Définition indicateur 185

Outre les absences pour maternité et adoption, cet indicateur inclut également les absences pour congés de paternité.

## 186 - Nombre de journées d'absence pour événements familiaux de l'effectif social

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	185	161	78
Niveau C	23 054	18 767	17 733
Niveau D	21 984	22 788	24 604
Niveau Dbis	10 189	9 450	10 180
Niveau E	13 560	13 332	13 131
Niveau F	3 246	3 445	3 496
Niveau G	195	175	197
<b>Total</b>	<b>72 414</b>	<b>68 116</b>	<b>69 419</b>

### Commentaire

Cet indicateur d'absence marque une hausse de 2% en nombre total de jours et de 3% en nombre de jours par salarié (0,7 jour en moyenne).

Ce type d'absence représente 4,5 % du total des absences 2015 (contre 4,2% en 2014).

### Définition indicateur 186

Cet indicateur inclut également les délais de route liés aux absences pour événements familiaux (naissances, mariages, décès de parents proches...).

## 187 - Nombre de journées d'absence pour autres causes de l'effectif social

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	42	44	27
Niveau C	4 939	4 484	4 205
Niveau D	3 996	4 226	4 715
Niveau Dbis	1 886	2 157	2 127
Niveau E	1 845	1 661	2 333
Niveau F	310	340	700
Niveau G	13	10	44
<b>Total</b>	<b>13 030</b>	<b>12 921</b>	<b>14 151</b>

### Commentaire

Cet indicateur marque une hausse de 1 230 jours, ce qui représente une volumétrie très faible comme les dernières années (0,8% de l'absentéisme total). Le nombre de jours par salarié est cependant en hausse : 0,15j / salarié (contre 0,13 jour par salarié en 2014).

### Définition indicateur 187

Cet indicateur regroupe les absences donnant lieu à une autorisation spéciale, pour lesquelles le traitement est maintenu, à l'exception des absences pour raison familiale déjà comptabilisées dans l'indicateur 186.



# La rémunération



La politique de rémunération s'inscrit dans l'ambition du plan stratégique Essentiels2020 de construire un modèle d'employeur digital et humain. Elle promeut l'équilibre entre la performance économique et la qualité sociale, vise à partager la valeur créée collectivement et à reconnaître l'engagement de tous et de chaque salarié-e dans le développement des compétences et de la performance.

Un accord conclu en février a instauré le versement d'une aide au financement d'une complémentaire santé pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public.

Avec l'accord salarial signé en avril, 3 séries de mesures ont été mises en œuvre : des augmentations pour tous les salarié-e-s, sensiblement accentuées pour les premiers niveaux de salaire ; des augmentations individuelles en reconnaissance, notamment, des efforts d'adaptation ; des mesures spécifiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes et des jeunes ayant rejoint l'entreprise ces dernières années.

Au regard des résultats 2015, les accords de participation et d'intéressement ont permis de redistribuer 335 millions d'euros, auxquels s'ajoutent un supplément d'intéressement de 34 millions d'euros décidé par le Conseil d'Administration sur proposition du Président Directeur Général, pour un total proche de 370 millions d'euros. Cet ensemble représente ainsi un mois de salaire en moyenne.

Les versements des salarié-e-s dans l'épargne salariale ont bénéficié d'un abondement pouvant aller jusqu'à 1 000 €, réparti de manière équilibrée entre les placements dans le PERCO et dans le fonds Orange actions du PEG.

Chaque salarié-e a pu retrouver sa rémunération de l'année 2015, présentée par grands thèmes, avec le Bilan Social Individuel mis à disposition début 2016.

<b>Le montant des rémunérations</b>	<b>34</b>
<b>La hiérarchie des rémunérations</b>	<b>38</b>
<b>Le mode de calcul des rémunérations</b>	<b>39</b>
<b>Les charges accessoires</b>	<b>40</b>
<b>La charge salariale globale</b>	<b>41</b>
<b>La rémunération collective</b>	<b>42</b>

# Le montant des rémunérations

## 211bis - Rémunération mensuelle moyenne brute

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 185	2 268	2 249	2 161	2 248	2 223	2 256	2 318	2 298
Niveau C	2 594	2 599	2 597	2 593	2 605	2 600	2 619	2 643	2 634
Niveau D	2 785	2 885	2 847	2 841	2 923	2 891	2 910	2 985	2 955
Niveau Dbis	3 548	3 706	3 657	3 590	3 742	3 693	3 693	3 859	3 805
Niveau E	4 515	4 674	4 624	4 582	4 751	4 697	4 721	4 898	4 841
Niveau F	6 755	6 932	6 877	6 820	7 016	6 954	7 035	7 199	7 147
Niveau G	13 509	13 650	13 619	13 746	13 726	13 730	14 197	14 122	14 139
<b>Ensemble</b>	<b>3 428</b>	<b>3 763</b>	<b>3 642</b>	<b>3 521</b>	<b>3 853</b>	<b>3 733</b>	<b>3 660</b>	<b>3 993</b>	<b>3 873</b>

### Commentaire

La rémunération brute mensuelle moyenne progresse de 3,8% en 2015 par rapport à 2014, dont 3,9% pour les femmes et 3,6% pour les hommes.

L'année 2015 a vu notamment la mise en œuvre de l'accord d'entreprise portant sur l'aide au financement de la couverture complémentaire santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit public sous la forme d'une prime versée mensuellement avec le salaire, ainsi que l'application de mesures de l'accord salarial à une date commune à l'ensemble des salarié(e)s, soit le 1<sup>er</sup> janvier.

L'évolution de la rémunération moyenne par niveau intègre également les effets de « noria » : influence des entrées, des sorties et des changements de catégories sur l'évolution des rémunérations moyennes.

### Définition indicateur 211bis

La rémunération mensuelle moyenne brute représente le douzième de la somme des rapports de la masse salariale mensuelle sur l'effectif mensuel.

La notion de masse salariale retenue est celle de la déclaration annuelle des salaires.

Elle est composée de l'ensemble des éléments de la rémunération brute versés au cours de l'année aux salarié-e-s CDI, calculés sur la base d'une activité à temps complet : traitement indiciaire brut ou salaire de base, complément salarial, avantages monétaires, part variable (commerciale, managériale, vente), primes et indemnités liées à l'activité (durée du travail, sujétion, mobilité), à l'affectation, à la situation familiale.

## 212 - Rémunération moyenne du mois de décembre hors primes à périodicité non mensuelle

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 132	2 210	2 190	2 189	2 266	2 244	2 279	2 298	2 292
Niveau C	2 564	2 528	2 543	2 582	2 560	2 569	2 614	2 600	2 605
Niveau D	2 754	2 809	2 788	2 814	2 847	2 834	2 887	2 915	2 904
Niveau Dbis	3 228	3 357	3 316	3 275	3 423	3 376	3 361	3 488	3 446
Niveau E	3 989	4 108	4 070	4 053	4 175	4 136	4 098	4 228	4 187
Niveau F	5 734	5 827	5 798	5 791	5 897	5 863	5 840	5 927	5 900
Niveau G	10 354	10 366	10 363	10 464	10 436	10 443	10 322	10 386	10 371
<b>Ensemble</b>	<b>3 222</b>	<b>3 448</b>	<b>3 366</b>	<b>3 312</b>	<b>3 538</b>	<b>3 456</b>	<b>3 404</b>	<b>3 625</b>	<b>3 545</b>

### Commentaire

La rémunération moyenne du mois de décembre 2015 – hors primes à périodicité non mensuelle – progresse de 2,6 % par rapport à décembre 2014 (dont 2,8% pour les femmes et 2,5% pour les hommes).

Outre l'application des mesures salariales, l'évolution de la rémunération moyenne par niveau intègre également les effets de « noria » : influence des entrées, des sorties et des changements de catégories sur l'évolution des rémunérations moyennes.

### Définition indicateur 212

Cet indicateur comprend le traitement indiciaire brut ou salaire de base pour les salariés sous convention collective, le complément salarial, les avantages monétaires, ainsi que tous les autres éléments de rémunération à périodicité mensuelle tels que la part variable commerciale ou vente du marché grand public, ou encore les indemnités liées à l'affectation et aux charges de famille.

Il est calculé à partir des effectifs présents au cours des douze mois de l'année (effectifs permanents), sur la base d'une activité à temps complet.

## 212bis - Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	1,56%	1,68%	1,65%	1,19%	2,27%	1,97%	0,75%	1,94%	1,56%
Niveau C	1,61%	2,93%	2,37%	1,78%	3,12%	2,57%	1,78%	2,96%	2,50%
Niveau D	2,13%	3,52%	3,01%	2,26%	3,68%	3,13%	1,97%	3,43%	2,85%
Niveau Dbis	8,62%	8,91%	8,82%	9,04%	9,28%	9,21%	8,96%	9,54%	9,36%
Niveau E	11,95%	12,51%	12,33%	12,65%	13,15%	13,00%	13,41%	13,94%	13,77%
Niveau F	15,09%	15,60%	15,44%	15,64%	16,46%	16,21%	17,02%	17,47%	17,33%
Niveau G	23,38%	24,10%	23,95%	23,74%	25,33%	24,97%	26,59%	25,98%	26,12%
<b>Ensemble</b>	<b>7,20%</b>	<b>9,25%</b>	<b>8,56%</b>	<b>7,81%</b>	<b>9,90%</b>	<b>9,19%</b>	<b>8,40%</b>	<b>10,42%</b>	<b>9,73%</b>

### Commentaire

Les primes et indemnités à périodicité non mensuelle perçues durant l'année sont totalisées et rapportées (en %) à la rémunération brute de l'indicateur 211bis.

Pour l'essentiel, cet indicateur restitue le pourcentage représenté par les parts variables des cadres niveaux Dbis, E, F, G, au sein de la rémunération.

Pour les niveaux, C, D, la rémunération des heures supplémentaires relatives à l'activité des métiers techniques, principalement exercée par des hommes, explique les différences entre femmes et hommes.

### Définition indicateur 212bis

Il s'agit du rapport entre la somme des primes à périodicité non mensuelle perçues au cours de l'année et la somme de l'ensemble des montants perçus au cours de cette même année (servant aussi de base au calcul de l'indicateur 211bis).



## 213 - Grille des rémunérations

	2013		2014		2015	
Rémunérations mensuelles moyennes brutes	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)
Jusqu'à 2 000 euros	1,87%	1,87%	1,64%	1,64%	1,67%	1,67%
Jusqu'à 2 500 euros	15,85%	17,73%	12,33%	13,97%	9,99%	11,66%
Jusqu'à 3 000 euros	30,69%	48,42%	31,19%	45,16%	28,81%	40,47%
Jusqu'à 3 500 euros	13,28%	61,70%	14,32%	59,48%	15,48%	55,95%
Jusqu'à 4 000 euros	10,68%	72,38%	10,87%	70,35%	11,21%	67,16%
Jusqu'à 4 500 euros	8,06%	80,44%	8,73%	79,08%	9,08%	76,24%
Jusqu'à 5 000 euros	5,58%	86,02%	6,00%	85,09%	6,66%	82,90%
Jusqu'à 5 500 euros	3,80%	89,83%	4,06%	89,14%	4,62%	87,52%
Jusqu'à 6 000 euros	2,54%	92,37%	2,70%	91,84%	3,00%	90,53%
Jusqu'à 6 500 euros	1,92%	94,29%	2,10%	93,95%	2,38%	92,91%
Jusqu'à 7 000 euros	1,53%	95,82%	1,62%	95,56%	1,81%	94,72%
Au-delà de 7 000 euros	4,18%	100,00%	4,44%	100,00%	5,28%	100,00%

### Commentaire

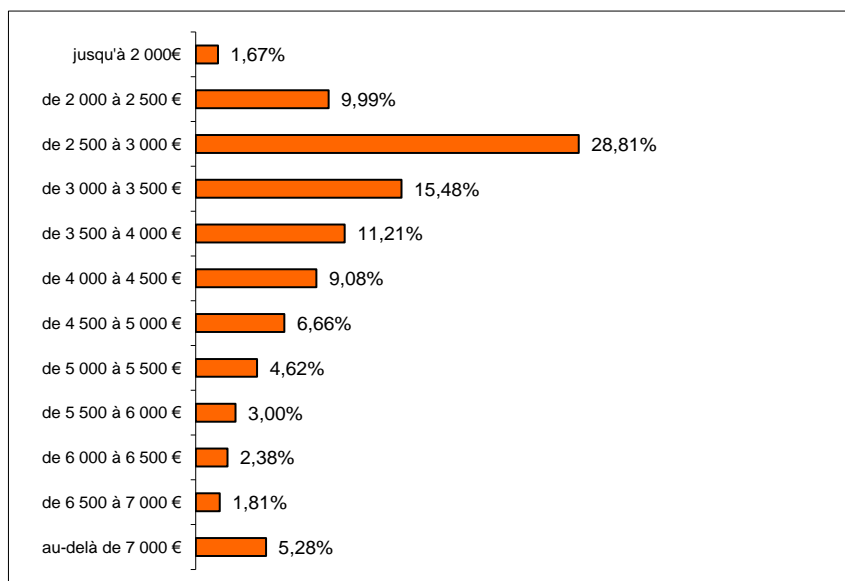
Cet indicateur est calculé à partir des rémunérations mensuelles de l'indicateur 211bis.

La grille des rémunérations a été revue afin d'avoir une présentation identique à celle des bilans sociaux d'établissements.

### Définition indicateur 213

Il s'agit de la répartition des effectifs en fonction de leur niveau de rémunération mensuelle moyenne brute (indicateur 211bis).

Chaque pourcentage représente le rapport entre l'effectif dont la rémunération se situe à l'intérieur de la tranche correspondante et l'effectif total.



# La hiérarchie des rémunérations

## 221 - Hiérarchie des rémunérations mensuelles moyennes brutes

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>3,42</b>	<b>3,39</b>	<b>3,47</b>

### Commentaire

Cet indicateur est calculé à partir de la rémunération moyenne mensuelle de l'indicateur 211bis

### Définition indicateur 221

Cet indicateur représente le rapport de la moyenne des rémunérations des 10% de salariés percevant les rémunérations les plus élevées à celle correspondant aux 10% de salariés percevant les rémunérations les moins élevées.

## 222 - Montant global des dix rémunérations les plus élevées

(en milliers d 'euros)	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>6 197</b>	<b>6 234</b>	<b>6 761</b>

### Commentaire

La hausse constatée globalement sur les 10 plus hautes rémunérations, en 2015, est liée à l'augmentation du montant des parts variables, qui traduit de meilleures performances du Groupe, par rapport à 2014.

# Le mode de calcul des rémunérations

## 231 - Pourcentage de salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement

Orange SA n'est pas concerné.

## 231bis - Pourcentage de salariés dont le métier ou le niveau de l'emploi occupé prévoit une part variable liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs

	2013	2014	2015
Pourcentage	55,82%	56,53%	58,14%

### Commentaire

L'évolution de l'indicateur est en lien avec l'évolution du taux d'encadrement : la part des effectifs éligibles à la part variable managériale des cadres s'accroît au sein de l'effectif total.

### Définition indicateur 231bis

Cet indicateur restitue la part, exprimée en %, des effectifs CDI actifs au 31/12 de l'année dont le métier ou le niveau d'emploi occupé prévoit une rémunération complémentaire variable liée à la réalisation de résultats individuels et collectifs : part variable commerciale, part variable vente, part variable managériale.

Les primes exceptionnelles ne sont pas incluses dans l'indicateur : pas de versement récurrent, pas d'objectifs préalablement fixés pour une période.

## 232 - Pourcentage de salariés payés au mois sur la base de l'horaire affiché

Orange SA n'est pas concerné.

# Les charges accessoires

## 241 - Avantages sociaux dans l'entreprise

Les avantages sociaux applicables aux différentes catégories de personnel sont précisés dans les références ci-après :

Avantages	Fonctionnaires	Salariés sous convention
Délai de carence maladie	Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – Art. 34	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.3.1
Indemnisation de la maladie et de l'incapacité	Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – Art. 34	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.3.1.1 et Annexe V
Indemnisation des jours fériés	Accord portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail (dit « Accord pour Tous ») du 2 février 2000 – Annexe 4	Accord portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail (dit « Accord pour Tous ») du 2 février 2000 – Annexe 4
Préavis et indemnités de licenciement		Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.4.1
Préavis de démission		Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.4.1
Congé de maternité	Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – Art. 34 & circulaire FP/4 n° 1964 du 9 août 1995	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.3.2
Congés payés	Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – Art 34 et décret d'application 84 - 972 du 26 octobre 1984 – Art. 1er	Accord d'Entreprise du 13 février 2003 portant sur la mise en place de la Convention Collective Nationale des Télécommunications à FTSA – Titre V, Art 4
Congés pour événements familiaux	Accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle du 5 mars 2010 – Art 4 et annexe 2	Accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle du 5 mars 2010 – Art 4 et annexe 2
Primes de départ en retraite	Décision n°4/99 du 24 mars 1999	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.4.2

## 242 - Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition du personnel

(en milliers d 'euros)	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>24 810</b>	<b>26 751</b>	<b>27 712</b>

# La charge salariale globale

## 251 - Charge salariale globale

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>24,24%</b>	<b>23,64%</b>	<b>23,35%</b>

### Commentaire

L'indicateur est présenté après neutralisation, dans les charges de personnel, des montants liés au dispositif de « temps partiel seniors ». Son évolution en 2015 résulte de la baisse des deux composantes du ratio.

### Définition indicateur 251

Il s'agit du ratio des charges de personnel sur le chiffre d'affaires. Les charges de personnel correspondent aux comptes :

- 64 (charges de personnel).
- 633 (impôts et taxes sur rémunérations).
- 6815 et 7815 (dotations et reprises aux provisions - personnel).

# La rémunération collective

## 261 - Montant global de la réserve spéciale de participation Groupe et de l'intéressement Orange SA

(en milliers d'euros)	2013 versé en 2014	2014 versé en 2015	2015 versé en 2016
Montant global de la réserve spéciale de participation	166 786	163 637	160 386
Montant global de l'intéressement	202 586	209 157	175 441
Montant global du supplément d'intéressement	.	.	34 000

### Commentaire

La rémunération collective versée en 2016 au titre de l'exercice 2015 représente près de 370 M€.

La participation bénéficie d'une formule de calcul dérogatoire correspondant à 4% du résultat d'exploitation.

L'atteinte de l'objectif de performance opérationnelle et celui de la qualité de service définis pour l'année 2015 donne lieu au versement d'un intéressement égal à 4,11% des salaires.

S'y ajoute un supplément d'intéressement décidé par le Conseil d'Administration sur proposition du Président Directeur Général.

## 262 - Montant moyen annuel de la participation Groupe et de l'intéressement Orange SA

	2013 versé en 2014	2014 versé en 2015	2015 versé en 2016
Niveau B	2 828	2 931	3 208
Niveau C	3 106	3 160	3 368
Niveau D	3 292	3 424	3 620
Niveau Dbis	3 779	3 894	4 000
Niveau E	4 403	4 488	4 440
Niveau F	5 813	5 884	5 581
Niveau G	8 737	8 759	8 039
<b>Total</b>	<b>3 785</b>	<b>3 919</b>	<b>4 031</b>

### Commentaire

Avec un montant moyen de 4 031 €, le cumul de la participation, de l'intéressement et du supplément d'intéressement versés en 2016 au titre des résultats 2015 représente un complément de rémunération équivalent, en moyenne, à un mois de salaire.

## 263 - Part de capital détenu par les salariés en activité d'Orange SA grâce à un système de participation financière (participation, intéressement, actionnariat)

	2013	2014	2015
Actions Orange	4,00%	4,43%	4,39%

### Commentaire

La baisse de la part du capital détenue par les salariés Orange SA en 2015 s'explique par un volume important de vente ou d'arbitrage d'actions.

En contrepartie, les placements de la participation et de l'intéressement ainsi que le réinvestissement du dividende n'ont pas permis de compenser entièrement cette baisse.

# Les conditions d'hygiène et de sécurité





Dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise, le groupe Orange s'est engagé à faire de la politique Santé, Sécurité et Qualité de vie au travail un élément fondamental de son engagement.

Les actions conduites en 2015 ont permis de renforcer significativement le réseau des préventeurs en charge du conseil et du soutien managérial au plus près du terrain, sur les questions de santé et de sécurité au travail. Le métier de préventeur a été reconnu en 2015 comme un métier d'avenir pour l'entreprise dans le cadre du dispositif Futur'O.

Les missions du service social ont été actualisées, afin de les adapter à l'entreprise Orange d'aujourd'hui et à son environnement. Ainsi, le Service Social du Travail ORANGE décline dorénavant son intervention autour de l'accompagnement social individuel des salariés, de l'accompagnement social collectif des unités/entités de travail et du conseil social.

Le développement du travail pluridisciplinaire entre les acteurs spécialisés (médecin du travail, infirmier, préventeur, environnement du travail, assistant social du travail) s'est poursuivi en 2015, en particulier dans le cadre des commissions pluridisciplinaires de prévention (CP2). La commission pluridisciplinaire nationale (CP3), chargée de faire le point sur les actions menées en région et de proposer quelques actions à l'échelle de l'entreprise, s'est réunie deux fois en 2015.

Pour exemple, le nouveau concept de boutique smartstores illustre particulièrement les apports en analyses et en recommandations pluridisciplinaires associant la Direction de l'Environnement du Travail, un médecin du travail référent et un préventeur national, pour les conditions de travail, la santé, la sécurité, et la qualité de vie des personnels.

Une réflexion pilotée par un directeur d'unité opérationnelle a été menée en 2015 concernant nos activités sous traitées. Elle a permis d'identifier un certain nombre de points (réaffirmation de la politique de l'entreprise, définition d'un cadrage pour la réalisation des plans de prévention, structuration d'un suivi d'indicateurs, formation des acteurs...) sur lesquels des actions ont été engagées et seront poursuivies en 2016.

L'évolution de l'entreprise vers une véritable culture de management de la santé et de la sécurité au travail se poursuit et les audits régulièrement réalisés dans ce domaine montrent une progression régulière des résultats. A la fin 2015, le taux global de conformité au référentiel défini pour l'entreprise, sur la base des grands standards internationaux, s'établit à 65% toutes unités confondues.

Une négociation nationale a été engagée pour définir un futur accord social sur "l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail". Un cadre et des repères communs ont été produits sur l'année 2015 avec les partenaires sociaux, afin d'appréhender concrètement les problématiques de charge de travail en lien avec les évolutions des effectifs et des compétences.

<b>Les accidents du travail et de trajet</b>	<b>45</b>
<b>Les maladies professionnelles</b>	<b>49</b>
<b>Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>	<b>51</b>
<b>La sécurité</b>	<b>52</b>

# Les accidents de travail et de trajet

Tous les indicateurs portent sur l'effectif social depuis 2015. Par conséquent, les résultats 2013 et 2014 qui comprenaient auparavant les alternants, ont été recalculés conformément à la nouvelle définition.

## T F R A C (taux de fréquence des accidents du travail)

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>5,14</b>	<b>5,03</b>	<b>4,82</b>

Il s'agit du nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures théoriques travaillées.

Nombre d'accidents de travail x 1 million

-----  
Effectif moyen mensuel en activité équivalent temps  
plein x nombre de jours ouvrés (210) x 7,6 heures

## T G R A C (taux de gravité des accidents du travail)

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>0,34</b>	<b>0,37</b>	<b>0,35</b>

Ce taux est exprimé en nombre de jours d'arrêt pour accident de travail, par millier d'heures théoriques travaillées.

Nombre de jours d'arrêt pour accident de travail x 1000

-----  
Effectif moyen mensuel en activité équivalent temps  
plein x nombre de jours ouvrés (210) x 7,6 heures

## 311 - Nombre d'accidents de travail avec arrêt

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	12	10	4
Niveau C	409	349	317
Niveau D	174	174	190
Niveau Dbis	62	85	61
Niveau E	38	49	35
Niveau F	10	13	10
Niveau G	1	1	0
<b>Total</b>	<b>706</b>	<b>681</b>	<b>617</b>

### Commentaire

Le nombre d'accident baisse significativement cette année (-9% par rapport à 2014). Le taux de fréquence suit la même tendance pour la 4ème année consécutive. Sa valeur a ainsi diminué de 7% depuis 4 ans.

## 312 - Nombre de journées perdues suite à un accident de travail

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1 140	1 984	724
Niveau C	30 011	29 826	24 602
Niveau D	9 963	10 445	12 532
Niveau Dbis	3 209	4 486	4 273
Niveau E	1 381	1 817	2 187
Niveau F	498	910	512
Niveau G	93	5	0
<b>Total</b>	<b>46 295</b>	<b>49 473</b>	<b>44 830</b>

### Commentaire

Le nombre de jours d'arrêt pour accidents du travail a connu en 2015 une baisse sensible (-9% par rapport à 2014) atteignant la valeur la plus basse depuis 5 ans. Comme l'an dernier, plus de la moitié des jours d'arrêt enregistrés au cours de l'année est générée par des accidents antérieurs à 2015.

### Définition de l'indicateur 312

Ces journées peuvent être perdues au titre d'accidents de travail survenus dans l'année ou lors d'années antérieures.

## 313 - Nombre d'incapacités permanentes, partielles et totales notifiées à l'entreprise

	2013	2014	2015
IPP inférieures ou égales à 10%	104	104	116
IPP supérieures à 10%	35	23	20
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>127</b>	<b>136</b>

### Commentaire

Les incapacités permanentes partielles reconnues en 2015 sont en augmentation, cette hausse étant due aux IPP de moins de 10%, les plus graves continuant à décroître.

## 314 - Nombre d'accidents mortels

	2013	2014	2015
Accidents de travail	0	5	0
Accidents de trajet	1	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

### Commentaire

La valeur 2014 a été réactualisée suite à des reconnaissances rétroactives en 2015 d'accidents du travail survenus en 2014.

## 315 - Nombre d'accidents de trajet avec arrêt

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>488</b>	<b>430</b>

### Commentaire

La réduction significative des accidents de trajets reconnus en 2015 (-12% par rapport à 2014) concerne plus particulièrement les accidents mettant en cause un véhicule (voiture particulière et deux roues) et, dans une moindre mesure, les déplacements à pied.

## 316 - Nombre d'accidents dont est victime le personnel extérieur dans l'entreprise

	2013	2014	2015
Personnel de prestation de service	596	645	621
Personnel temporaire	6	4	14
<b>Total</b>	<b>602</b>	<b>649</b>	<b>635</b>

### Commentaire

Cet indicateur est alimenté à partir des données communiquées par les entreprises sous-traitantes. Les variations annuelles du nombre d'accidents enregistrés depuis 3 ans ne montrent pas de tendance significative malgré la baisse relative constatée cette année.

### Définition de l'indicateur 316

Il s'agit d'accidents du travail survenus au cours des opérations réalisées pour Orange.

## 321 - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)

	2013	2014	2015
32 - appareils à pression	0	0	1
33 - appareil, Ustensile mettant en oeuvre des produits chauds	0	0	0
34 - appareil, Installation frigorifique	0	1	0
35 - appareil, Ustensile mettant en oeuvre des produits toxiques	0	0	0
36 - vapeurs, gaz et poussières délétères	2	0	1
37 - matières combustibles en flamme	0	0	0
38 - matières explosives	0	0	0
39 - électricité	1	3	1
40 - rayonnements ionisants ou non ionisants	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

## 322 - Nombre de chutes avec dénivellation (code 02)

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>183</b>	<b>185</b>

## 323 - Nombre d'accidents occasionnés par des machines, à l'exception de ceux évoqués ci-dessus (codes 09 à 30)

	2013	2014	2015
09 - machine productrice-transformatrice d'énergie	0	0	0
10 - organe de transmission : auxiliaire de tirage	0	0	0
17 - machine à couper et trancher à dérouler et débrifer	1	1	0
18 - scie	0	0	0
19 - machine à tourner, percer, aléser, fraiser, raboter les métaux	0	0	0
20 - machine à tourner, toupiller, percer, raboter le bois	0	0	0
21 - machine à meuler, poncer, polir	0	0	0
22 - machine et matériel à souder	0	0	0
23 - machine à agraffer	0	1	0
24 - machine à rempli, conditionner, emballer, emballer, clouer	0	0	0
27 - matériel, Engin de terrassement, Travaux annexes	2	0	1
28 - machines diverses	0	0	0
29 - machines non précisées	2	0	0
30 - outil mécanique tenu ou guidé à la main	1	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## 324 - Nombre d'accidents de circulation - manutention - stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07, 08)

	2013	2014	2015
01 - emplacement de travail et surface de circulation : chute de plain-pied	222	213	209
03 - objet en cours de manipulation	47	61	36
04 - objet en cours de transport manuel	11	12	12
06 - appareils de levage et de manutention	17	17	13
07 - appareils de levage, amarrage et préhension	0	0	0
08 - véhicules	38	44	50
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>347</b>	<b>320</b>

## 325 - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses et particules en mouvement accidentel (code 05)

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

## 326 - Autres cas

	2013	2014	2015
31 - outil individuel à la main	9	9	9
98 - autres: incendie, jeux, sport, animaux, foudre	125	129	93
99 - non classé faute de données suffisantes	4	3	3
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>141</b>	<b>105</b>

### Commentaire

L'analyse des accidents de travail reconnus en 2015 permet de constater quelques variations significatives :

- les accidents mettant en cause un véhicule progressent légèrement (+14%) à l'exception des accidents impliquant un deux roues
- les chutes de hauteur stagnent, les accidents dans lesquels une échelle ou un escabeau se maintiennent à 32 accidents
- a contrario, les accidents survenant dans le cadre d'une manutention reculent de 40% avec en particulier une réduction de plus de 50% pour les plaques de chambre
- les rixes et agressions baissent également de 40%. Elles concernent principalement les Agences Distribution (pour 15 accidents) et dans une moindre mesure les unités d'intervention (pour 4 accidents).

# Les maladies professionnelles

## 331 - Nombre de dossiers de demande de reconnaissance déposés

	2013	2014	2015
Total	123	143	100

### Commentaire

Le nombre de dossiers déposés en vue d'une reconnaissance en maladie professionnelle a diminué d'environ 30% et constitue la valeur la plus faible depuis au moins les cinq dernières années.

### Définition de l'indicateur 331

C'est le nombre de dossiers déposés en vue d'une éventuelle reconnaissance de maladie professionnelle.

## 332 - Nombre de salariés dont le dossier a fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle

		2013	2014	2015
	<b>Salariés dont la maladie professionnelle a été reconnue</b>	<b>91</b>	<b>98</b>	<b>78</b>
04	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	0	2	0
015TER	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels	1	0	1
16	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille	0	0	1
30A	Asbestose	0	1	0
30B	Lésions pleurales bénignes	8	6	4
30BIS	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiant	9	5	9
30D	Mésothéliome malin primitif de la plèvre	1	0	1
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	0	1	1
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	8	1	4
57A	Affections périarticulaires Épaule	13	12	6
57B	Affections périarticulaires Coude	9	11	11
57C	Affections périarticulaires Poignet - Main et doigt	22	42	22
57D	Affections périarticulaires Genou	1	1	0
69	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et	1	1	0
79	Lésions chroniques du ménisque	1	2	0
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	3	3	5
99	Maladie Hors Tableau	14	10	13

### Commentaire

Le nombre de maladies professionnelles reconnues est en baisse de 20% par rapport à 2014. Le type de pathologies constitutives des maladies professionnelles est pratiquement identique avec une représentation majoritaire des troubles musculo-squelettiques (tableaux : 57 et 98). Les maladies professionnelles relevant du tableau 57 sont détaillées en fonction de l'articulation atteinte (tableaux 57 A, B, C et D.).

## 333 - Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

	2013	2014	2015
Nombre de déclarations employeur effectuées	0	0	0



# Les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

## 341 - Nombre de comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

	2013	2014	2015
Nationaux	1	1	1
Commission	22	19	12
Locaux	280	275	255
<b>Total</b>	<b>303</b>	<b>295</b>	<b>268</b>

## 342 - Nombre de réunions des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

	2013	2014	2015
Nationaux	5	6	6
Commission	36	28	19
Locaux	2 093	1 948	1 920
<b>Total</b>	<b>2 134</b>	<b>1 982</b>	<b>1 945</b>

### Commentaire

Si le nombre de CHSCT locaux diminue, en lien notamment avec l'évolution de l'organisation, leur activité moyenne augmente avec un nombre de réunions qui passe de 7,1 à 7,6 réunions par an.

# La sécurité

## 351 - La formation en matière de sécurité

Nombre de personnes formées	2013	2014	2015
Formations concernant le CHSCT	389	454	356
Autres formations à la santé et sécuri	23 726	24 082	21 520
<b>Total</b>	<b>24 115</b>	<b>24 536</b>	<b>21 876</b>

Nombre de jours de formation	2013	2014	2015
Formations concernant le CHSCT	1 291	1 382	1 096
Autres formations à la santé et sécuri	41 493	46 269	39 980
<b>Total</b>	<b>42 784</b>	<b>47 651</b>	<b>41 076</b>

### Commentaire

Si le volume global de formation sécurité est en retrait par rapport à 2014, l'effort global rapporté à l'effectif salarié se maintient. Plus du quart des salariés a bénéficié d'une formation à la sécurité. Les formations concernant le CHSCT représentent en moyenne plus de 3j par personne formée en 2015.

# L'organisation et les conditions de travail



Dans ce domaine, l'année 2015 présente des tendances similaires à celles des années précédentes :

- le nombre de salariés à temps partiel poursuit sa progression (près de 9%), en lien avec la mise en œuvre des mesures en faveur des seniors conformément aux accords signés avec les partenaires sociaux (2009, 2010 et 2012). Ces accords instaurent en particulier le dispositif

« temps partiel senior » (TPS), prolongé d'un an dans le cadre du volet « emploi des seniors » de l'accord intergénérationnel, signé avec les partenaires sociaux le 23 décembre 2015. Il est ainsi accessible aux salariés pouvant prendre leur retraite jusqu'en 2021 selon la formule choisie.

Le succès du dispositif TPS se confirme auprès des populations éligibles. A fin décembre 2015, près de 14 400 salariés d'Orange SA y sont présents (contre 11 700 à fin 2014), ce qui représente environ 17,7% (en hausse de 3%) des CDI en activité à Orange SA si on tient également compte des 1 500 salariés présents dans le dispositif « temps partiel aidé » (TPA) à fin 2015.

- le nombre de salariés travaillant en régime de base et en «Horaires Accueil Clients (HAC) continue à diminuer, au profit des régimes de travail des cadres exécutifs autonomes (forfait jours )et des cadres opérationnels de proximité, en lien avec l'évolution de la structure de qualification des salariés d'Orange.

- l'intérêt pour les dispositifs de télétravail (inscrits dans le cadre de l'accord signé avec les partenaires sociaux le 22 juin 2009) ne se dément pas. Le nombre de salariés concernés augmente de près de 30% en 2015. Ceux-ci optent majoritairement pour le télétravail alterné à domicile.

<b>La durée et l'aménagement du temps de travail</b>	<b>55</b>
<b>L'organisation et le contenu du travail</b>	<b>60</b>
<b>Les conditions physiques du travail</b>	<b>62</b>
<b>La transformation de l'organisation du travail</b>	<b>63</b>
<b>Les dépenses d'amélioration des conditions de travail</b>	<b>64</b>

# La durée et l'aménagement du temps de travail

Ces durées tiennent compte de la journée annuelle de solidarité (d'une durée égale à 7 heures).

## 411 - Durée annuelle du travail

Typologie des régimes de travail	2013	2014	2015
Régime de base	39,76%	39,32%	39,14%
Cadres exécutifs autonomes	33,70%	34,86%	35,78%
Régime centres d'appel (type 118712)	0,46%	0,38%	0,32%
Cadres opérationnels de proximité	9,94%	10,19%	10,80%
Régime HAC	13,99%	13,30%	12,29%
Régime HNO et cycle de nuit	2,07%	1,87%	1,63%
Régime à temps modulé	0,10%	0,08%	0,03%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

### Commentaire

Le régime de base continue à diminuer en 2015. Les régimes spécifiques liés aux heures non ouvrables et travail de nuit (HNO) et aux horaires d'accueil client (HAC) poursuivent eux aussi leur décroissance.

Le régime spécifique centres d'appel (118 712) connaît la même tendance mais ne concerne qu'une faible part des effectifs de l'entreprise. Ces évolutions se font au profit des cadres exécutifs autonomes et des cadres opérationnels de proximité, en lien avec l'évolution de la structure de qualification des salariés d'Orange SA.

### Définition de l'indicateur 411

Régime de base : 1 603 heures annuelles. régime « Horaires Accueil Clients (HAC) » : entre 1 455,40 et 1 555 heures annuelles

Régime « Centres d'appel (type 118 712) » : entre 1 526 et 1 554 heures annuelles (la journée de solidarité a été oubliée).

Régime « travaux programmés en heures non ouvrables intégrés dans la durée normale de travail » (HNO) : entre 1 546,4 et 1 587,8 heures annuelles.

Régime à temps modulé : 1 580,20 heures annuelles cadres exécutifs autonomes : forfait de 208 jours travaillés.

Ces durées tiennent compte de la journée annuelle de solidarité (d'une durée égale à 7 heures).



## 412 - Repos compensateurs

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs légaux :

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	2	0
Niveau C	2 743	2 470	2 940
Niveau D	1 794	1 898	2 500
Niveau Dbis	454	420	529
Niveau E	201	179	180
Niveau F	4	2	2
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5 197</b>	<b>4 971</b>	<b>6 151</b>

\*intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs conventionnels

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels :

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	50	30	21
Niveau C	8 993	7 777	6 690
Niveau D	8 593	9 283	9 709
Niveau Dbis	1 689	1 765	1 875
Niveau E	558	568	605
Niveau F	28	32	46
Niveau G	1	0	1
<b>Total</b>	<b>19 912</b>	<b>19 455</b>	<b>18 947</b>

\*intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs légaux

### Définition de l'indicateur 412

Repos compensateurs légaux : régis dans le cadre du code du travail, ils ne concernent que les salariés de droit privé

Repos compensateurs conventionnels : ils sont régis dans le cadre de l'accord OARTT du 2 février 2000 (accord pour tous) et peuvent concerner :

- le remplacement du paiement d'heures supplémentaires
- la compensation d'astreintes
- la compensation de sujétions particulières (HNO, travail le dimanche ou en jour férié)

Depuis 2015, cet indicateur ne porte que sur l'effectif social I111 (fonctionnaires, contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée) et exclut les alternants. Les années 2013 et 2014 ont été actualisées en conséquence.

## 413 - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

	2013	2014	2015
Niveau A	0	5	0
Niveau B	18	34	32
Niveau C	1 681	1 355	1 093
Niveau D	1 760	1 836	2 137
Niveau Dbis	615	495	540
Niveau E	205	151	200
Niveau F	7	0	14
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4 286</b>	<b>3 876</b>	<b>4 016</b>
<b>Pourcentage</b>	<b>4,49%</b>	<b>4,19%</b>	<b>4,44%</b>

### Commentaire

En 2015, l'indicateur présente une légère augmentation, en nombre et poids relatif.

Cette évolution est sans impact significatif sur la structure de la population concernée, celle-ci restant très majoritairement composée de salariés non cadres : 81% des salariés bénéficiant d'horaires individualisés relèvent de la catégorie employés, techniciens et maîtrise alors que cette catégorie représente 52% du total des effectifs CDI en activité (voir indicateur 111a).

### Définition de l'indicateur 413

Cet indicateur comptabilise le nombre de salariés en activité au 31 décembre de l'année étudiée, bénéficiant d'un système d'horaires individualisés au sens de l'article L 3122-23 du nouveau code du travail. Il s'agit des salariés utilisant une badgeuse ou un outil de fonctionnalité équivalente. Il est calculé sur la base de l'ensemble des salariés en activité dans l'entreprise.

## 414 - Salariés occupés à temps partiel

		Niveau	Niveau	Niveau	Niveau	Niveau	Niveau	Niveau	Niveau	Total
		A	B	C	D	Dbis	E	F	G	
2013	inf. à 30%	0	19	962	789	465	297	70	24	2 626
	de 30 à 39%	0	0	214	1	0	0	1	0	216
	de 40 à 49%	0	2	8	1	4	1	3	0	19
	de 50 à 59%	0	23	1 750	1 771	783	438	141	44	4 950
	de 60 à 69%	0	10	1 049	1 024	565	257	115	18	3 038
	de 70 à 79%	0	0	121	67	13	38	9	0	248
	de 80 à 89%	0	19	2 278	1 986	787	931	215	6	6 222
	de 90 à 99%	0	0	198	298	159	328	121	4	1 108
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>6 580</b>	<b>5 937</b>	<b>2 776</b>	<b>2 290</b>	<b>675</b>	<b>96</b>	<b>18 427</b>
2014	inf. à 30%	0	12	566	1 049	580	304	84	28	2 623
	de 30 à 39%	0	0	127	2	1	0	2	0	132
	de 40 à 49%	0	1	11	3	3	1	4	0	23
	de 50 à 59%	0	19	1 227	2 956	925	547	181	55	5 910
	de 60 à 69%	0	9	818	1 895	856	423	152	25	4 178
	de 70 à 79%	0	0	127	68	15	37	9	0	256
	de 80 à 89%	0	16	1 883	1 900	678	879	213	4	5 573
	de 90 à 99%	0	0	159	317	177	380	145	6	1 184
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>4 918</b>	<b>8 190</b>	<b>3 235</b>	<b>2 571</b>	<b>790</b>	<b>118</b>	<b>19 879</b>
2015	inf. à 30%	0	18	1 014	2 551	1 379	752	256	87	6 057
	de 30 à 39%	0	0	80	3	0	0	3	0	86
	de 40 à 49%	0	1	18	5	4	1	1	0	30
	de 50 à 59%	0	11	994	2 411	774	436	130	29	4 785
	de 60 à 69%	0	8	747	2 131	869	411	123	15	4 304
	de 70 à 79%	0	0	104	68	21	42	8	1	244
	de 80 à 89%	0	8	1 455	1 815	608	837	191	3	4 917
	de 90 à 99%	0	0	133	326	177	405	171	5	1 217
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>4 545</b>	<b>9 310</b>	<b>3 832</b>	<b>2 884</b>	<b>883</b>	<b>140</b>	<b>21 640</b>

### Commentaire

Suivant la tendance des années précédentes, le nombre de salariés à temps partiel présente une augmentation de +8,9% entre 2014 et 2015. Rappel : +7,9% en 2014, +11% en 2013, +9,6% en 2012 et +11,6% en 2011.

Cette progression s'explique par le succès des dispositifs en faveur des seniors et de l'aménagement des fins de carrières dans le cadre des accords négociés avec les partenaires sociaux.

Les salariés entrant dans la phase dite de « temps libéré » se retrouvent bien pris en compte dans la rubrique « inférieur à 30% » même si le taux de 50% reste la référence pour le calcul de leur rémunération. Ils augmentent très nettement entre 2014 et 2015, ainsi que le traduit l'évolution de la tranche « inférieur à 30% »

Les salariés à temps partiel représentent 24,2% du total des effectifs CDI en activité à fin 2015 versus 21,7% à fin 2014.

Le nombre de salariés actifs dans les dispositifs seniors représentent 17,7% des effectifs CDI en activité de l'entreprise.

Par ailleurs, la tendance à la décroissance du nombre de salariés recrutés à temps partiel sur les activités de vente et de relation client se poursuit en 2015. Elle est visible sur les tranches entre 30% et 50%, où se positionnent ces salariés.

### Définition de l'indicateur 414

Cet indicateur répartit les salariés présents dans l'indicateur 111a (Effectif actif en CDI) et ne travaillant pas à temps plein par regroupement de taux d'utilisation.



## 414bis - Nombre d'entrées dans les dispositifs de temps partiel sénior

	2013	2014	2015
TPA	918	822	645
TPI	780	5	0
TPS	5 069	5 600	5 013
<b>Total</b>	<b>6 767</b>	<b>6 427</b>	<b>5 658</b>

### Commentaire

Dans le cadre des accords signés avec les partenaires sociaux, le Groupe a mis en œuvre plusieurs dispositifs complémentaires de temps partiel permettant aux salariés concernés d'aménager et d'accompagner leur fin de carrière en améliorant leurs conditions de travail : TPA (temps partiel aidé), TPI (Temps partiel intermédiaire) et TPS (temps partiel seniors).

Tout en connaissant une baisse (-10%) par rapport à 2014, le nombre d'entrées dans le dispositif phare TPS reste élevé, confirmant le succès de ce dispositif auprès des populations éligibles. L'accord signé fin 2015, a d'ailleurs prolongé d'un an le dispositif TPS existant. Il est ainsi accessible aux salariés pouvant prendre leur retraite jusqu'en 2021 selon la formule choisie.

L'impact de ces temps partiels est visible sur la force au travail interne de l'entreprise évaluée en équivalent effectif (voir indicateur 111 ter).

### Définition de l'indicateur 414 bis

Cet indicateur comptabilise, par dispositif, le nombre de salariés entrés dans un dispositif de temps partiel avant retraite durant l'année considérée. Un salarié ayant intégré plusieurs dispositifs est donc comptabilisé plusieurs fois.

## 415 - Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos consécutifs

	2013	2014	2015
Niveau A	.	0	0
Niveau B	.	253	160
Niveau C	.	20 778	18 042
Niveau D	.	26 929	27 630
Niveau Dbis	.	15 760	15 648
Niveau E	.	18 155	18 634
Niveau F	.	7 465	7 578
Niveau G	.	797	763
<b>Total</b>	<b>.</b>	<b>90 137</b>	<b>88 455</b>

### Commentaire

l'indicateur représente 98,9% de la population en CDI fin d'année (cf indicateur 111a)

## 416 - Nombre moyen de jours de congés annuels

(hors repos compensateur)	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

## 417 - Nombre de jours fériés payés

	2013	2014	2015
<b>Total jours</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
dont samedi	0	1	1

Les jours fériés tombant un dimanche ne sont pas comptabilisés

# L'organisation et le contenu du travail

## 421 - Nombre de salariés en travail de nuit

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	28	27	21
Niveau D	304	259	247
Niveau Dbis	82	114	110
Niveau E	9	9	12
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>423</b>	<b>409</b>	<b>390</b>

## 422 - Nombre de salariés en travail de nuit de plus de 50 ans

	2013	2014	2015
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	22	16	17
Niveau D	179	149	124
Niveau Dbis	29	50	55
Niveau E	2	1	2
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>216</b>	<b>198</b>

### Commentaire

Ces salariés travaillent majoritairement au sein de la direction technique et système d'information de la division Orange France. Représentant une volumétrie très faible au regard du total des effectifs en activité de l'entreprise (voir indicateur 111a), leur nombre se réduit depuis plusieurs années.

### Définition de l'indicateur 421

Est comptabilisé en horaire de nuit tout salarié effectuant au moins 3 heures de travail sur la plage 21h - 6h deux fois par semaine, ou tout salarié ayant effectué 260h cumulées sur 12 mois glissants sur la plage horaire 21h - 6h.

## 423 - Nombre de salariés affectés à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n°76-404 du 10/05/76

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>45</b>

### Commentaire

Plusieurs salariés de l'UFR, travaillant sur les machines d'impression et de mise sous pli des factures, sont concernés par des tâches répétitives, sans toutefois atteindre les seuils de pénibilité définis par le code du travail.

## 424 - Nombre de salariés ayant opté pour le télétravail

	2013	2014	2015
Bureau satellite	826	961	1 028
Télétravail alterné à domicile	2 683	4 345	5 863
<b>Total</b>	<b>3 509</b>	<b>5 306</b>	<b>6 891</b>

### Commentaire

Cet indicateur permet de recenser les salariés ayant opté pour le télétravail dans le cadre de l'accord d'entreprise signé le 22 juin 2009.

Le résultat 2015 confirme l'intérêt des salariés pour ce dispositif : ils sont désormais près de 6 900 (soit une augmentation d'environ 30%) à y avoir eu recours cette année, et optent très majoritairement pour le télétravail alterné à domicile (à 85%).

Les salariés ayant opté pour le télétravail sont principalement des cadres ( 71%), alors que cette population représente 47,6% des effectifs CDI en activité.

Près d'un télétravailleur sur deux (48,5%) est une femme, lesquelles restent donc proportionnellement plus attirées que les hommes par ce mode d'organisation du travail (le taux de féminisation des effectif CDI en activité - indicateur 111a - est de 36,1%).

L'accord d'entreprise prévoit un 3ème type de télétravail, appelé « télétravail occasionnel ». L'accord stipule que ce type de télétravail est prévu pour faire face à des situations inhabituelles ou d'urgence. Il relève de la responsabilité managériale et du salarié et ne peut être recensé de manière exhaustive.

### Définition de l'indicateur 424

Cet indicateur comptabilise le nombre de salariés ayant exercé un type de télétravail à domicile ou en bureau satellite, sur la totalité ou une partie de l'année étudiée.

Depuis 2015, cet indicateur ne porte que sur l'effectif social I111 (fonctionnaires, contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée) et exclut les alternants. Les années 2013 et 2014 ont été actualisées en conséquence.

# Les conditions physiques de travail

## 431 - Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85db à leur poste de travail

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>45</b>

### Commentaire

Seuls certains salariés de l'UFR, travaillant notamment sur les machines d'impression et de mise sous pli des factures, sont exposés régulièrement à plus de 85db à leur poste de travail. Le port d'équipement de protection individuelle a donc été systématisé pour ces salariés, dont l'exposition réelle est inférieure à ce seuil.

## 433 - Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n°76-404 du 10/05/76

Orange SA n'est pas concerné.

## 434 - Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition du décret n°76-404 du 10/05/76

Orange SA n'est pas concerné.

## 435 - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>118</b>	<b>221</b>

# La transformation de l'organisation du travail

## 441 - Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu

	2013	2014	2015
Nombre d'expérimentations	3	5	0
Nombre de salariés concernés	402	62	0

### Définition de l'indicateur 441

Cet indicateur recense le nombre d'expérimentations mises en œuvre localement dans le cadre de l'accord, signé le 7 juillet 2011, sur les expérimentations en vue d'améliorer les conditions de travail. Il mentionne également le nombre de salariés concernés.

# Les dépenses d'amélioration des conditions de travail

## 451 - Evaluation budgétaire du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail conformément à l'article L4612-16 (montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail)

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>33 183</b>	<b>35 340</b>	<b>38 552</b>

### Commentaire

L'augmentation du budget consacré aux actions de prévention des risques professionnels se poursuit en 2015. Cela représente en moyenne 480€ / salarié en équivalent temps plein.

### Définition de l'indicateur 451

Cet indicateur comptabilise la somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise durant l'année étudiée :

- personnel spécialisé en sécurité (extérieur à Orange)
- investissement matériel
- organisation d'actions

L'indicateur 352 (somme des dépenses de sécurité) faisait référence à des articles du code du travail, abrogés par les lois Auroux de 1982. Ces mêmes lois ont remplacé cet indicateur par l'indicateur 451 afin de coïncider avec l'évolution du périmètre de compétence des CHSCT, qui a ajouté les conditions de travail à l'hygiène sécurité.



# Le développement des compétences



La politique de développement des compétences et de formation est au cœur de la performance économique et sociale d'Orange : avec un effort de formation de 259M€, soit plus de 6% de sa masse salariale en 2015, l'entreprise a poursuivi sa politique ambitieuse de formation pour relever le défi des compétences nécessaires à court et moyen terme, et contribuer à la mise en œuvre du contrat social.

En complément du fort volume d'heures de formation dispensées, en stabilité par rapport à 2014 (à périmètre constant, c'est-à-dire incluant les alternants), l'entreprise met à disposition de ses salariés de nouvelles ressources digitales d'apprentissage ; elle favorise aussi la mise en œuvre de modalités pédagogiques innovantes, permettant aux salariés une montée en compétences plus individualisée, mieux adaptée à leur environnement, plus en partage.

Avec près de 75 000 salariés formés, le taux d'accès reste élevé à 78%, alors qu'un nombre croissant de salariés est désormais en TPS TL.

Les plans d'actions entrepris ces dernières années pour assurer un accès à la formation pour tous les salariés, dans leur diversité de métier ou de situation individuelle, se sont poursuivis en 2015.

La part des formations qui permettent l'adaptation au poste de travail, en légère baisse, reste cependant majoritaire, à 59% des formations dispensées.

Des actions de formation adaptées permettent d'accompagner la politique de recrutement, de favoriser l'intégration des jeunes en alternance et d'accompagner les parcours professionnels des salariés au sein de l'entreprise.

L'entreprise a poursuivi sa politique de formation certifiante ou diplômante, dans les domaines technique, commercial, et transverse afin de s'assurer de la montée en compétences de ses salariés, et de la reconnaître.

Le nombre des demandes de DIF a fortement baissé en 2015, puisque ce dispositif ne concerne désormais que les fonctionnaires ; compte-tenu de la mise en place progressive des listes d'éligibilité des formations accessibles par le CPF, le nombre de demandes de CPF par les salariés de droit privé est resté marginal en 2015 (de l'ordre de 200), même si une croissance de ces demandes a été constatée en fin d'année.

Les formations managériales, réalisées en grande majorité par Orange Campus, représentent 9% de l'ensemble des heures de formation. L'offre Orange Campus, organisée en 3 «gammes» : «les indispensables» pour prendre de nouvelles fonctions managériales, «les enjeux collectifs» pour accompagner les évolutions, et les modules de développement personnel, évolue pour accompagner les managers à relever les défis du projet d'Entreprise Essentiels2020.

# La formation professionnelle

Tous les indicateurs à l'exception des indicateurs I511 et I512 portent sur l'effectif social depuis 2015. Les résultats 2013 et 2014 qui comprennent les alternants, n'ont pu être recalculés conformément à la nouvelle définition, pour des raisons techniques.

## 511 - Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

	2013	2014	2015
<b>Pourcentage</b>	<b>6,40%</b>	<b>6,20%</b>	<b>6,10%</b>

### Commentaire

L'entreprise poursuit sa politique ambitieuse de développement des compétences de ses salariés avec un effort de formation qui s'élève à plus de 6% de sa masse salariale.

## 512 - Montant consacré à la formation continue

(en millions d'euros)	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>269</b>	<b>256</b>	<b>259</b>

### Commentaire

La maîtrise des dépenses de formation a permis une quasi-stabilité du montant consacré à la formation continue en 2015 (259 M€).

### Définition de l'indicateur 512

Les dépenses de formation sont composées des coûts de mise en œuvre et d'achats de formations, des frais de personnel des salariés formés et des frais de transport des salariés formés.

## 513a - Nombre de salariés formés dans l'année

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés formés	31 640	51 949	83 589	30 451	50 449	80 900	25 871	43 057	68 928
Pourcentage	85,7%	82,4%	83,7%	84,9%	81,3%	82,6%	79,0%	74,9%	76,4%

### Commentaire

Le taux d'accès à la formation en 2015 est de 78 % à périmètre constant (c'est-à-dire y compris alternants), et de 76,4% hors alternants. Hors salariés en TPS temps libérés, la baisse constatée entre 2014 et 2015 est moins sensible (-1.4%) avec plus de 83 % des salariés formés en 2015.

Le taux d'accès à la formation reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

### Définition de l'indicateur 513a

Un salarié ayant suivi plusieurs formations n'est compté qu'une fois. Le pourcentage de salariés formés est le rapport entre le nombre de salariés formés et les effectifs (effectifs actifs + effectifs alternants) fin d'année.

## 513b - Nombre de salariés formés dans l'année répartis par niveau CCNT

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	54	134	188	66	186	252	15	35	50
Niveau B	1 418	1 769	3 187	1 366	1 867	3 233	45	81	126
Niveau C	11 253	15 016	26 269	9 298	13 286	22 584	6 857	10 293	17 150
Niveau D	8 896	13 701	22 597	9 788	14 252	24 040	9 073	12 952	22 025
Niveau Dbis	4 244	8 925	13 169	4 166	8 413	12 579	3 932	7 515	11 447
Niveau E	4 836	9 693	14 529	4 849	9 561	14 410	4 793	9 376	14 169
Niveau F	1 985	3 936	5 921	1 937	3 815	5 752	1 932	3 764	5 696
Niveau G	144	439	583	140	419	559	141	404	545
non renseigné	5	7	12	1	0	1			
<b>Total</b>	<b>32 835</b>	<b>53 620</b>	<b>86 455</b>	<b>31 611</b>	<b>51 799</b>	<b>83 410</b>	<b>26 788</b>	<b>44 420</b>	<b>71 208</b>

### Commentaire

Le nombre de salariés formés par niveau de classification en 2015 reste globalement cohérent avec la répartition des effectifs par niveau.

### Définition de l'indicateur 513b

En cas de changement de classification en cours d'année, un salarié formé peut être compté deux fois, sur son ancienne et sa nouvelle classification.

## 514 - Nombre d'heures de formation

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	1 429	3 530	4 959	1 876	7 944	9 820	212	650	862
Niveau B	59 457	68 617	128 074	55 235	70 749	125 984	2 004	1 994	3 998
Niveau C	424 437	570 797	995 234	355 442	514 793	870 236	203 039	404 870	607 909
Niveau D	305 149	477 015	782 164	307 381	460 207	767 588	277 244	446 685	723 928
Niveau Dbis	155 380	312 021	467 401	154 241	289 275	443 516	150 789	272 820	423 608
Niveau E	181 747	345 555	527 302	185 272	351 496	536 768	185 514	355 338	540 852
Niveau F	75 013	128 652	203 665	72 404	122 474	194 878	76 144	132 560	208 704
Niveau G	4 338	12 617	16 955	5 861	15 005	20 866	6 082	14 869	20 770
non renseigné	119	199	318	40	0	40			
<b>Total</b>	<b>1 207 069</b>	<b>1 919 003</b>	<b>3 126 072</b>	<b>1 137 752</b>	<b>1 831 943</b>	<b>2 969 695</b>	<b>901 026</b>	<b>1 629 606</b>	<b>2 530 632</b>

### Commentaire

Le niveau d'activité formation reste stable en 2015, avec 2,9 millions d'heures dispensées (à périmètre constant, c'est-à-dire incluant les alternants).

## 515 - Répartition du nombre de salariés formés par type de formation

	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adaptation au poste de travail et évolution dans l'emploi	28 305	45 960	74 265	27 188	44 319	71 507	21 938	36 321	58 259
Développement des compétences	17 952	28 021	45 973	17 891	28 152	46 043	15 451	25 565	41 016
<b>Total population</b>	<b>46 257</b>	<b>73 981</b>	<b>120 238</b>	<b>45 079</b>	<b>72 471</b>	<b>117 550</b>	<b>37 389</b>	<b>61 886</b>	<b>99 275</b>

### Commentaire

La formation au titre du développement des compétences a concerné 41% des salariés en 2015, en légère croissance par rapport aux années antérieures.

### Définition de l'indicateur 515

Cet indicateur comptabilise le nombre de salariés formés dans l'année par type de formation. Le salarié ayant suivi des formations sur les différents types de formation est compté plusieurs fois.

## 516 - Ventilation de la formation réalisée en interne et en externe

Heures de formation	2013	2014	2015
Dispense interne	1 811 960	1 640 447	1 303 040
Dispense externe	1 314 112	1 329 248	1 227 592
<b>Total des heures attestées</b>	<b>3 126 072</b>	<b>2 969 695</b>	<b>2 530 632</b>

### Commentaire

Malgré une légère baisse, plus de la moitié des formations sont réalisées en interne en 2015.

### Définition de l'indicateur 516

Répartition des heures de formation dispensées par des formateurs internes à l'entreprise ou avec recours à des prestataires externes.

# Les congés de formation

## 521 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>47</b>

### Commentaire

En 2015, 47 salariés ont bénéficié d'un congé de formation rémunéré.

## 522 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

### Commentaire

4 salariés ont bénéficié d'un congé formation non rémunéré en 2015.

## 523 - Nombre de salariés dont la demande de congé de formation a été différée

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Commentaire

Comme les années précédentes, toutes les demandes de congé formation ont été acceptées en 2015.

# L'insertion professionnelle

## 531 - L'alternance

	2013	2014	2015
Contrat d'apprentissage	2 208	2 868	1 923
Contrat de professionnalisation	985	1 434	1 465
<b>Total</b>	<b>3 193</b>	<b>4 302</b>	<b>3 388</b>

### Commentaire

Suite au caractère exceptionnel de 2014 (en lien avec les engagements pris dans l'accord sur l'insertion professionnelle des jeunes de février 2014, dans le cadre du plan Très haut Débit), l'indicateur diminue significativement (de plus de 20%) et retrouve le niveau de 2013.

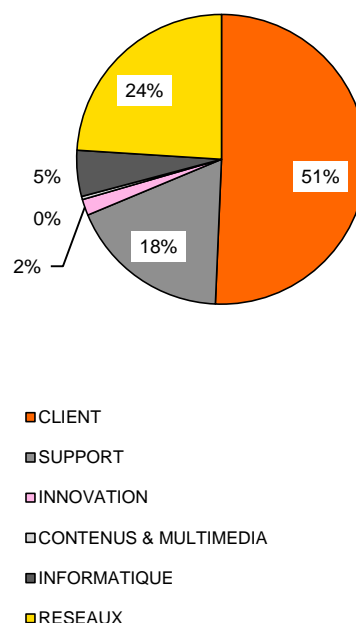
Cette réduction impacte uniquement le nombre de contrats d'apprentissage (-32,9%), le nombre de contrats de professionnalisation connaissant une légère hausse (+2,2%), cohérente avec la volonté de l'entreprise de promouvoir ce type de contrats.

Malgré cette baisse, le taux d'accueil d'alternants (total des alternants présents en fin d'année rapporté à l'effectif actif de fin d'année – cf indicateur 111bis) au sein de l'entreprise reste fort, à 5,9%, bien au-delà des obligations légales (5% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015).

### Définition indicateur 531

Nombre de contrats d'apprentissage ou d'alternance signés au cours de l'année.

## 531bis - Répartition par métier des contrats d'alternance conclus dans l'année



# Les relations du travail





L'année 2015 a été marquée par le renouvellement des élus du CCUES suite aux élections professionnelles de novembre 2014, avec un CCUES constitutif qui s'est tenu le 20 janvier 2015.

Elle a également été marquée par le lancement de 4 grandes négociations durant l'année 2015, négociations qui se poursuivent sur le 1<sup>er</sup> semestre 2016. Elles concernent : le numérique dans le Groupe ORANGE, la méthodologie d'évaluation et d'adaptation de la charge de travail, la reconnaissance des qualifications et des compétences et le réexamen des moyens mis à la disposition des IRP et des organisations syndicales. Par ailleurs, concernant les négociations liées à la "rétribution", les accords suivants ont été signés : l'accord portant sur une aide au financement de la couverture complémentaire santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit public de Orange SA, l'accord salarial Orange SA du 16 avril 2015, l'accord Intéressement ORANGE SA 2015-2017 et trois avenants, le premier à l'accord du 6 avril 2006 instituant un PERCO dans le Groupe Orange, le second à l'accord OARTT du 2 février 2000 autorisant le transfert de droits issus d'un Compte Epargne Temps et le troisième à l'accord santé prévoyance ACO, l'accord Intergénérationnel du 23 décembre 2015.

En 2015, le CCUES a siégé durant 13 séances représentant 18 journées de réunion. Au cours de l'exercice, cette instance représentative du personnel a traité à son ordre du jour 66 sujets auxquels se sont rajoutées toutes les résolutions votées quant à la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Les élus représentants des salariés ont été informés sur 27 dossiers et expertises, et consultés sur 39 autres dossiers : 17 sur des rapports et bilans annuels prévus conventionnellement ou par le code du travail, 12 relatifs à des projets d'évolution de l'organisation ou des processus et 10 concernant des projets d'accords collectifs et décisions unilatérales.

<b>La représentation du personnel et les délégués syndicaux</b>	<b>74</b>
<b>Les moyens syndicaux</b>	<b>75</b>
<b>Le dialogue social</b>	<b>75</b>
<b>L'information et la communication</b>	<b>77</b>
<b>Les procédures</b>	<b>80</b>

# La représentation du personnel et les délégués syndicaux

## 610 - Composition du Comité Central de l'Unité Economique et Sociale Orange SA et Orange Réunion SA

A la suite des élections de novembre 2014

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	SUD	STC	Total
Titulaires	6	4	1	5	4	4	1	25
Suppléants	6	4	2	5	3	5	0	25
Représentants syndicaux	1	1	1	1	1	1	0	6
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>56</b>

## 611 - Participation aux élections des représentants du personnel de novembre 2014

Participation aux élections des membres des Comités d'établissement d'Orange SA

Collège	Nombre d'inscrits	Taux de participation
Cadre	43 413	74,34%
Maîtrise	28 311	76,99%
Non cadre	26 287	69,49%
Collège unique	138	88,41%

Participation aux élections de délégués du personnel d'Orange SA

Collège	Nombre d'inscrits	Taux de participation
Cadre	36 991	74,15%
Non cadre	50 324	72,92%
Collège unique	10 162	72,26%

# Les moyens syndicaux

## 612 - Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>1 275 532</b>	<b>1 200 419</b>	<b>1 130 195</b>

### Définition de l'indicateur 612

On appelle heures de délégation ou encore crédit d'heures, le temps que le chef d'entreprise est légalement ou conventionnellement tenu d'accorder aux représentants du personnel pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail sans subir de perte de rémunération. Les Crédits Temps Complémentaires (CTC) ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

# Le dialogue social

## 613 - Nombre de réunions avec les représentants du personnel

Type de réunion	2013	2014	2015
Commissions administratives paritaires	37	23	29
Commissions consultatives paritaires des contractuels	40	40	30
<b>Sous-total</b>	<b>77</b>	<b>63</b>	<b>59</b>
Comité central d'entreprise	12	11	13
Avec les délégués syndicaux nationaux	118	106	99
Comité d'établissement	259	245	238
Comité 'bassin d'emploi'	27	31	41
Avec les délégués du personnel	6 463	6 503	5 880
Avec les délégués syndicaux locaux	1 403	1 433	1 236
Négociations locales sur le stress	33	13	17
<b>Sous-total</b>	<b>8 342</b>	<b>8 342</b>	<b>7 524</b>
<b>Total</b>	<b>8 419</b>	<b>8 405</b>	<b>7 583</b>

## 614 - Accords d'entreprise signés en 2015

En 2015, nous avons rencontré les organisations syndicales lors de 99 réunions sur le périmètre France et de 2 réunions sur le périmètre monde, soit 101 réunions au total, pour signer 8 accords :

### Accords Orange SA

6 février 2015	avenant à l'accord pour tous du 2 février 2000 autorisant le transfert des droits issus d'un Compte Epargne Temps afin d'alimenter un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif, signé par CFDT, CFE-CGC et FO
6 février 2015	accord portant sur une aide au financement de la complémentaire santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit public d'Orange SA, signé par CFDT, CFE-CGC, FO et SUD
16 avril 2015	accord salarial 2015 à Orange SA, signé par CFDT et FO
30 juin 2015	accord d'intéressement 2015/2017 à Orange SA, signé par CFDT, FO et SUD

### Accords Groupe France

13 avril 2015	avenant à l'accord PERCO du 6 avril 2006 fixant l'abondement pour l'année 2015, signé par CFDT, CFE-CGC et FO
17 décembre 2015	avenant à l'accord cadre du 27 février 2001 instituant des garanties collectives 'décès-incapacité-invalidité' et remboursement de frais médicaux dans le Groupe Orange, signé par CFDT, CFE-CGC, FO et SUD
17 décembre 2015	accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés d'orange concernés par le déménagement sur le site de Châtillon Orange gardens (C5), signé par CFDT, FO et SUD
23 décembre 2015	accord intergénérationnel signé par CFDT, CFE-CGC, CGT et FO

## 615 - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>1 714</b>	<b>1 485</b>	<b>1 969</b>

### Commentaire

L'augmentation de l'indicateur entre 2014 et 2015 s'explique par le renouvellement des instances CE – DP fin 2014.

# L'information et la communication

## 621 - Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>12 430</b>	<b>12 003</b>	<b>13 298</b>

### Définition de l'indicateur 621

Cet indicateur consolide les heures de réunions d'information institutionnelle à l'initiative de l'établissement principal ou des établissements secondaires.

## 622 - Eléments caractéristiques du système d'accueil

Lors de son accueil, un nouveau salarié, recruté en externe, se voit remettre :

- un livret d'accueil,
- les informations sur l'organisation de l'entité et d'Orange SA qu'il rejoint,
- le règlement intérieur,
- les documents concernant la prévoyance, et se

voit proposer :

- un accompagnement à l'utilisation des informations des sites intranet RH à la disposition des salariés permettant de consulter la Convention Collective Nationale des Télécommunications, les accords d'entreprise en vigueur à Orange SA, les informations pratiques (dépôt de congés, avantages salariés...)
- une journée d'intégration.

Lors d'un recrutement en interne ou externe, le salarié bénéficie à sa prise de poste d'un entretien avec son manager au cours duquel sont abordées les activités ou missions confiées , ainsi que les actions de développement des compétences nécessaires.

## 623 - Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application

Procédures d'information descendante au niveau du Groupe	
Print	
Map	Magazine destiné aux managers du Groupe, édité en français et en anglais > En 2015, un seul numéro, un hors-série sur Essentiels2020 sorti en avril.
La Vie du Groupe (4 pages dans Orange Mag)	4 pages intitulées « la Vie du Groupe » sur un sujet « fil rouge » décidé côté Orange France/ Orange Mag concernant une thématique stratégique pour le Groupe
Web	
Portail intranet monde présent dans 13 pays dont Orange Business Services - Groupe à la une : infos majeures dans le Groupe - en bref : brèves sur l'actualité du Groupe - les essentiels Groupe : dossiers de fond - « mes repères » : rubriques présentant notre Groupe, la Stratégie, les Ressources Humaines, l'Innovation, la Finance, la marque, la RSE - « Orange et nous » : les programmes Orange bravo, Orange Chante, Orange passion, let it bee, et Planète Orange	> rubrique valorisant les salariés
Facts & Figures	Application Groupe / chiffres clés du Groupe Cible : tout public / flotte Tous en 4G
One Groupe Intranet	Application Groupe / contenu de l'Intranet Groupe sur application Pour le moment réservé aux leaders pour des soucis techniques / a vocation à toucher tous les salariés
E-map	Version numérique de « Map », magazine destiné aux managers du Groupe. + contenu supplémentaire pour approfondir les sujets traités. (interview audio, écrite, articles...)
L'émission « La Vif », émission TV interne de Stéphane Richard avec dialogue avec les salariés via des questions SMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une première Vif le 29 janvier 2015 (env. 1h)</li> <li>• Une deuxième Vif – le 26 mars à l'occasion du lancement d'Essentiels2020 (durée : 1h30)</li> </ul>
« Real life @ Orange » - « la websérie juste pour nous »	Websérie mensuelle sortie en octobre 2015. 4 épisodes en 2015 : sur Piazza, les applications (Libon, Jive...), les e-cleaning days, et les usages digitaux. / Orange vu de l'intérieur
Site contrat social	Publication des résultats cumulés des baromètres sociaux France
Newsletter hebdomadaire « la semaine »	Synthèse des actus de la semaine
Newsletter mensuel « Group news update »	Synthèse des actus du mois
Application mobile leader	> Alimentée quotidiennement avec les infos Groupe et marché, business et stratégie. / envoi de notifications à chaque parution
Newsletter leaders	Reprend les news Groupe et marché de la semaine
Site leader	Site « d'archivage » où les leaders peuvent retrouver les documents structurants (kit stratégie, analyse des résultats financiers), les calls, les newsletters leaders...
Call leaders	Annonces spécifiques aux leaders par téléphone
Pushmails signés des membres du Comex	Annonces spécifiques aux salariés
Kit managers	Kit stratégique annuel présentant le bilan et les objectifs par pays d'une année sur l'autre
Autres	
Leaders et Executives meetings	

Procédures d'information descendante au niveau du Groupe	
Show Hello	Evénement annuel interne/externe présentant les innovations du Groupe commercialisés au cours de l'année suivante
Affichage	Via affiches print / x-banners ou affichage dynamique local selon les sites (ODS ou OF)

Procédures d'information ascendante au niveau du Groupe	
Baromètre social France et international	
Baromètre social France	Sondage semestriel sur un panel représentatif de 4 400 salariés en France, par appels téléphoniques
Baromètre social International	Sondage annuel de l'ensemble des salariés des pays via un questionnaire en ligne. Les études sont réalisées par un cabinet indépendant – le CSA.
Web	
Idclic	Challenge sur les meilleures idées portant sur l'organisation du travail et les process
Le blog	Blog de Stéphane Richard sur le portail Groupe ouvert aux membres du Comex et aux directeurs des pays Orange / questions posées aux membres du Comex
Réseau social Piazza	Expression des salariés via les 9 154 communautés, le réseau social compte plus 95 520 profils créés
Portail intranet monde	Commentaires salariés

Procédures d'information descendante au niveau établissement principal	
Supports d'information à destination des salariés	- Newsletter, sites intranet des différentes entités et directions métiers, - Orange mag et autres publications spécifiques par division/pays
Outils d'information des managers	Réunion, pushmail d'information
Affichage	Via affiches print / x-banners ou affichage dynamique local selon les sites (ODS ou OF)

## 624 - Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels

L'entretien individuel est un entretien annuel qui s'adresse à l'ensemble des salariés, et à lieu de mi-décembre à mi-mars. Pour les cadres, un entretien de révision des objectifs est organisé à mi année.

C'est un moment d'échange privilégié entre un collaborateur et son responsable hiérarchique direct. Il constitue un des éléments clés du pilotage de la performance et des compétences.

Il favorise l'engagement du salarié et de l'entreprise dans la préparation et la mise en œuvre de son évolution professionnelle.

# Les procédures

## 631 - Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>28</b>

### Définition de l'indicateur 631

Il s'agit du nombre de dossiers (hors procédures disciplinaires) engagés devant la CAP nationale ou la CCP nationale durant l'année de référence.

## 633 - Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée

	2013	2014	2015
Nombre de mises en demeure	6	1	1
Nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	1	0	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

## 632 - Nombre d'instances judiciaires engagées dans lesquelles l'entreprise est en cause

	2013	2014	2015
<b>Total</b>	<b>224</b>	<b>336</b>	<b>406</b>

### Commentaire

L'augmentation du nombre d'instances en 2015 s'explique par deux facteurs : de nombreuses actions collectives des salariés et fonctionnaires et d'importants contentieux de masse

### Définition de l'indicateur 632

Recours individuels ou collectifs déposés devant un tribunal administratif ou judiciaire.



# Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise



Les comités d'établissement ont disposé en 2015, pour la gestion des activités sociales et culturelles relevant de leur périmètre, d'une contribution patronale de 96,2 millions d'euros, soit 2,25% de la masse salariale.

La restauration, les activités du lien social et de la recherche historique restent gérées par l'entreprise qui bénéficie d'une délégation de gestion permanente.

Les œuvres sociales	83
Les autres charges sociales	85

# Les œuvres sociales

## 711 - Répartition des dépenses dans l'entreprise

### Logement

	2013	2014	2015
Montant global (en millions d'euros)	18,2	18,5	18,7
Nombre de prêts accordés	715	570	710
Nombre de salariés logés	722	632	624

#### Commentaire

Le montant de cotisation augmente de 1,1%, passant à 18,7 M€ contre 18,5 M€ en 2014.

Tous les prêts remportent un franc succès avec 394 prêts « accession » (au lieu de 328 en 2014) et 316 prêts « travaux » (contre 230 en 2014). Cette augmentation a été rendue possible par la suppression de la condition de plafond PLI (prêt locatif intermédiaire) associée aux prêts, à partir de mai 2015.

Le nombre de familles logées diminue par rapport à 2014 : 632 familles logées en 2014 contre 624 en 2015 (pour un objectif de 750 familles logées), avec un taux de placement de 40,5 % (pour un objectif de 40%). Le nombre de familles logées augmente en régions (où il passe de 208 à 215 entre 2014 et 2015) et diminue par contre en Ile de France.

### Restauration

(en millions d'euros)	2013	2014	2015
Montant global	91,4	93,8	94,0

#### Commentaire

La restauration fait l'objet d'une délégation de gestion permanente des comités d'établissement au profit de l'entreprise.

Les dépenses associées augmentent de 0,2% entre 2014 et 2015.

## Activités en gestion déléguée

	2013	2014	2015
Montant global (en millions d'euros)	6,9	6,9	6,9
Lien social et recherche historique	4,7	4,7	4,7
Aides pécuniaires	2,2	2,2	2,2

### Commentaire

Les activités confiées en gestion déléguée à l'entreprise, au titre du lien social, concernent les domaines du handicap, de l'accompagnement des grands malades, de la prévention de l'alcoolisme et du soutien aux malades alcooliques, du don du sang, du secourisme, de l'accueil et de la formation des orphelins.

Les associations du domaine de la recherche historique préservent, au sein de musées ou à l'occasion de manifestations, l'histoire des hommes et des femmes, des techniques et des métiers des Télécommunications.

Les salariés peuvent trouver des informations sur toutes les associations sur le site intranet « anoo ». Certaines associations sont aussi mises en visibilité par le comité central de l'unité économique et sociale via son « guichet unique ».

Enfin, des aides pécuniaires sont versées aux salariés confrontés, à la suite d'événements graves et imprévisibles, à d'importantes difficultés financières.

## 712 - Contribution patronale versée aux Comités d'Etablissement

(en millions d'euros)	2013	2014	2015
Montant de la contribution patronale aux ASC versée aux comités d'établissement	93,5	94,1	96,2

### Commentaire

Le montant de la contribution patronale fluctue en fonction des évolutions de la masse salariale. En 2015 elle s'élève à 96,2, en augmentation de 2.2%.

A noter cette année l'intégration de Orange Réunion. Bien que la fusion ait eu lieu au 01/11/2015, le calcul prend en compte toute l'année 2015.

# Les autres charges sociales

## 721 - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)

(en millions d 'euros)	2013	2014	2015
Régime de prévoyance-santé Humanis/Mutuelle Générale (salariés sous convention)	40,95	45,44	47,30
<b>Total</b>	<b>40,95</b>	<b>45,44</b>	<b>47,30</b>

## 722 - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)

(en millions d 'euros)	2013	2014	2015
Retraite additionnelle fonction publique (fonctionnaires)	16,9	16,3	15,2
Retraite complémentaire ANEP-CRICA (salariés sous convention)	157,8	170,0	180,0
<b>Total</b>	<b>174,7</b>	<b>186,3</b>	<b>195,2</b>

### Commentaire

Les montants restitués dans ces deux indicateurs correspondent aux cotisations patronales versées par l'entreprise auprès de ces organismes.

