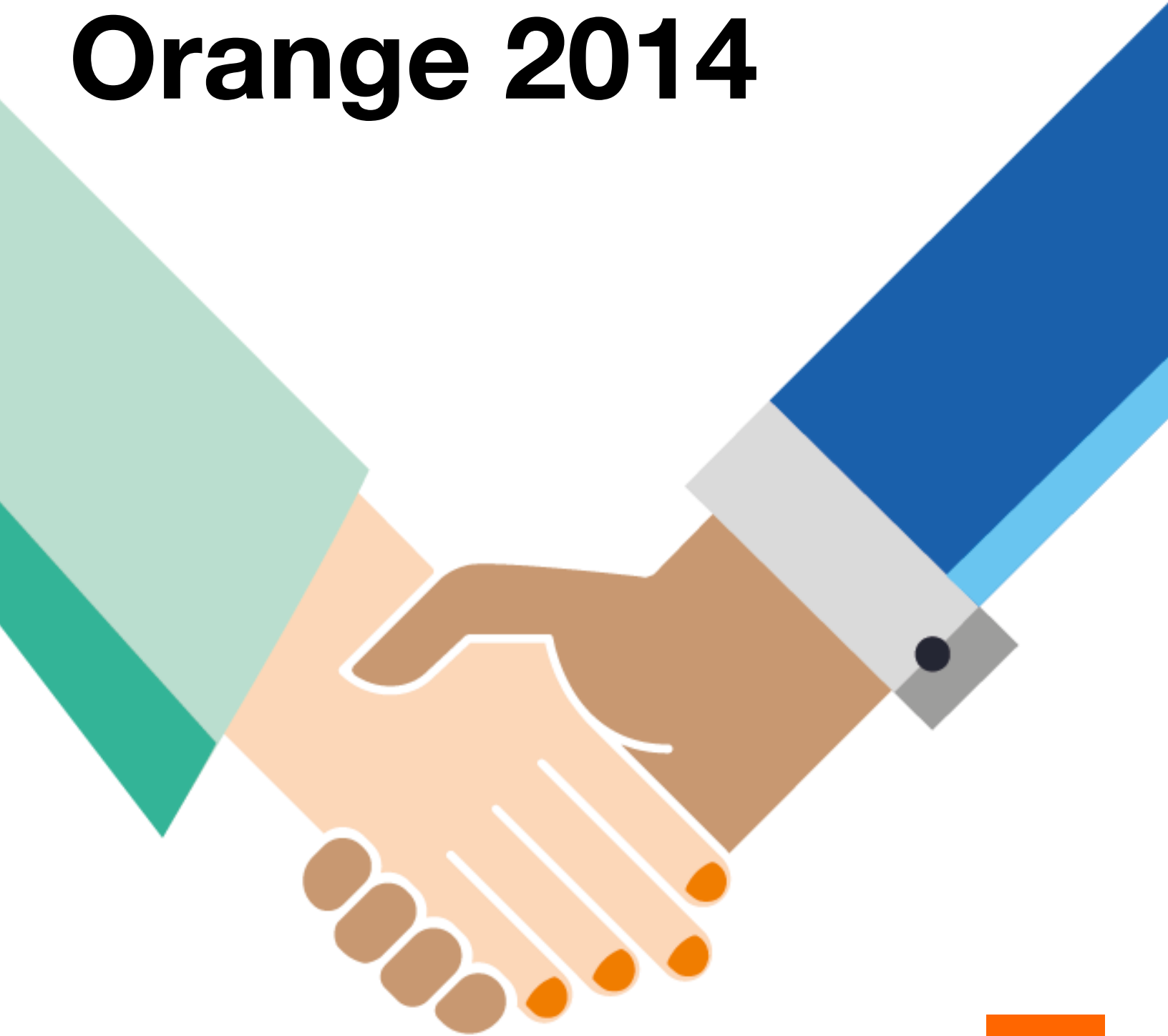


# Bilan Social

# Orange 2014



# Sommaire

<b>Avant-propos .....</b>	<b>3</b>
<b>L'emploi.....</b>	<b>5</b>
<b>La rémunération .....</b>	<b>30</b>
<b>Les conditions d'hygiène et de sécurité .....</b>	<b>39</b>
<b>L'organisation et les conditions de travail .....</b>	<b>49</b>
<b>Le développement des compétences .....</b>	<b>62</b>
<b>Les relations du travail .....</b>	<b>69</b>
<b>Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise .....</b>	<b>78</b>

# Avant-propos

L'année 2014 marque une étape décisive de la réalisation des engagements pris par le Groupe dans le cadre du projet d'entreprise à cinq ans "Conquêtes 2015". Ce projet est avant tout un projet humain qui lie intimement performance économique et qualité sociale. Il repose sur l'engagement des hommes et des femmes d'Orange et s'appuie sur la poursuite de l'ancrage du contrat social proposé aux salariés.

Le développement de ce projet s'est accompli dans un environnement macro économique tendu, une concurrence souvent exacerbée et une évolution continue des technologies et des usages.

Permettez-moi de revenir sur plusieurs faits marquants pour une année particulièrement dense :

En 2014, plus de 1 500 recrutements ont été réalisés en France, dont 973 sur le périmètre d'Orange SA. En cumulé pour 2013 et 2014, nous avons réalisé en France plus de 2 800 recrutements, soit 63% de l'engagement triennal de 4 500 recrutements externes en CDI pour les années 2013, 2014 et 2015. Le Groupe confirme que cet engagement sera tenu.

Près de 3 600 départs en retraite ont été réalisés en 2014. Une large part de ces départs 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). Ces dispositifs permettent d'accompagner ces départs et d'aménager les fins de carrière des personnels concernés.

Le Groupe réaffirme son engagement en faveur de la diversité et de l'insertion professionnelle des jeunes pour soutenir l'emploi et sécuriser les parcours professionnels. A fin décembre 2014, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation représentent 6,2% des effectifs en activité d'Orange SA. Ils prennent en compte notamment 1 000 alternants supplémentaires recrutés en 2014 dans le cadre du programme de développement de la Fibre et du Très Haut Débit.

Le Groupe poursuit activement son action pour soutenir l'insertion des personnes handicapées. Les nombreuses initiatives menées dans ce domaine ont permis de faire progresser de manière significative le taux d'emploi global

des travailleurs handicapés qui passe de 5,10% en 2013 à 5,42% en 2014.



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. Dans ce contexte, l'entreprise a maintenu son effort de formation à un niveau très élevé, représentant 6,2% de sa masse salariale et plus de 3 millions d'heures de formation dispensées avec près de 81 000 salariés formés.

La politique de rétribution du Groupe s'inscrit pleinement dans les engagements du Contrat social et en support de la stratégie du Groupe, avec la volonté d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. L'accord salarial signé en avril 2014 a mis l'accent sur la solidarité à travers les augmentations collectives, tout particulièrement pour les premiers niveaux de rémunération. Des mesures ciblées permettent de reconnaître les évolutions professionnelles et les efforts d'adaptation en lien avec l'évolution de nos activités et les nouveaux besoins de compétences.

Dans un contexte toujours marqué par la baisse de nos résultats en France, 372 millions d'euros ont été distribués à travers le nouvel accord de Participation et l'accord d'Intéressement au titre des résultats 2014, représentant un complément de rémunération équivalent, en moyenne, à un mois de salaire.

Dans le domaine du dialogue social, l'année 2014 a été marquée par le renouvellement des instances représentatives du personnel au sein d'Orange SA et dans l'UES Orange. Ces élections professionnelles se sont déroulées pour la 1<sup>re</sup> fois par voie électronique. Le dialogue social soutenu et constructif a permis la conclusion d'accords triennaux majeurs, tels que l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et, pour la première fois, un accord unanime ayant pour objets l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap.

Je vous laisse découvrir le détail des indicateurs de cette édition 2014.

**Bruno Mettling**

# L'emploi



**La poursuite de notre programme triennal de recrutements externes en CDI.**

Ce programme couvre l'ensemble des sociétés du Groupe en France et prévoit de réaliser 4 500 recrutements externes en CDI pour les années 2013, 2014 et 2015.

En 2014, les recrutements externes à Orange SA s'élèvent à 973. Ils marquent une progression par rapport à l'année précédente (730 en 2013). Ils contribuent pour une large part à la réalisation de l'engagement triennal du Groupe. En cumulé sur les deux premières années, ils représentent 60% du total des 2 831 recrutements externes réalisés en France. Ainsi à fin 2014, le Groupe a déjà achevé 63% de son programme triennal.

Ces recrutements concernent essentiellement les domaines des réseaux, de la vente et de la relation client, des services aux entreprises, de l'innovation et du développement des systèmes d'information.

Ils permettent à la fois le renouvellement des compétences, mais aussi l'arrivée de nouvelles expertises.

**La confirmation des départs naturels prévus.**

Hors retraites, les autres types de départs (démissions, suspensions d'activités, etc.) sont globalement en baisse. Les démissions diminuent en particulier de -23% (167 en 2014 versus 216 en 2013). Les fins de contrats CDD sont moins nombreuses du fait de la réduction du recours à cette main d'œuvre externe en lien avec la diminution de l'activité.

Par contre, l'année 2014 confirme la progression des départs en retraite conformément à l'évolution de la structure démographique des populations éligibles. Ils s'élèvent à près de 3 600 en 2014 (rappel : environ 3 000 en 2013 et 860 en 2012).

**Le succès des dispositifs en faveur des seniors et des aménagements des deuxièmes parties de carrière.**

Une large part de ces départs en retraite fait suite à un passage dans le dispositif du temps partiel seniors (TPS) qui continue à progresser comme les autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière, confirmant le succès de ces mesures négociées avec les partenaires sociaux.

Ils offrent plusieurs modalités d'aménagement du temps de travail pour mieux préparer la fin du parcours

professionnel : TPS, TPI et TPA (temps partiel seniors, temps partiel intermédiaire et temps partiel aidé).

Plus de 6 400 salariés ont opté pour une de ces différentes modalités de temps partiel en 2014 (rappel près de 6 800 en 2013 et 3 800 en 2012).

A fin décembre 2014, près de 13 500 salariés sont actifs dans ces dispositifs, ils représentent 14,6% des effectifs CDI en activité d'Orange SA.

**La réaffirmation de nos engagements en faveur de la diversité, de l'insertion professionnelle des jeunes et de l'insertion des personnes handicapées.**

Le Groupe poursuit les actions engagées en faveur de la diversité et de l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre de l'accord intergénérationnel de septembre 2013 et du nouvel accord triennal sur l'alternance et les stages de février 2014 conclus avec les partenaires sociaux.

A fin décembre 2014, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation progressent (+18%). Ils représentent 6,2% des effectifs en activité d'Orange SA pour un taux de référence légal de 4%.

Près de 320 ex alternants ont été recrutés en CDI au cours de l'année 2014 à l'issue de leur formation au sein de nos équipes. Ils représentent 33% du total des recrutements externes en CDI réalisés dans l'année.

L'entreprise confirme son engagement en faveur de l'insertion des personnes handicapées. En 2014, Orange a renforcé ses actions en faveur des personnes en situation de handicap conformément à l'accord triennal signé en janvier 2014 avec les instances représentatives du personnel (pour les années 2014, 2015 et 2016).

Ainsi le taux d'emploi global des travailleurs handicapés passe de 5,1% en 2013 à 5,3% en 2014 (chiffre final à vérifier avec la Diversité).

Effectifs	7
Répartition des effectifs	11
Travailleurs extérieurs	16
Recrutements	18
Départs	20
Promotions	23
Chômage	23
Insertion des salariés handicapés	24
Absentéisme	26

# Effectifs

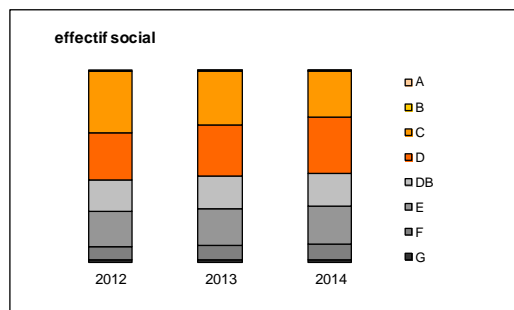
## 111- Effectif social au 31 décembre

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	855	637	495
Niveau C	32692	28618	23796
Niveau D	25192	27065	28693
Niveau Dbis	16859	16813	16509
Niveau E	18527	19343	19352
Niveau F	7313	7799	7890
Niveau G	1007	1025	1051
Total	102445	101300	97786

### Commentaire

La décroissance de l'effectif social Orange SA est de -3,5% en 2014. Elle marque une légère accélération par rapport à celle constatée l'année précédente (-1,1% en 2013). Elle s'explique par les départs naturels plus nombreux en 2014 et notamment les départs retraites liés à l'évolution démographique des populations éligibles. Ces départs sont en partie compensés par les recrutements externes qui progressent aussi en 2014.

Elle se concrétise davantage sur la population non cadres qui décroît de 5,9%, par rapport à la population des « cadres » qui diminue de 0,4%.



### Définition indicateur 111

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au 31 décembre de l'année. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	531	367	252
Niveau C	29282	25812	21220
Niveau D	24132	26183	27851
Niveau Dbis	15878	15991	15760
Niveau E	16839	17788	17894
Niveau F	6931	7420	7529
Niveau G	931	952	985
Total	94524	94513	91491

### Commentaire

Les effectifs CDI affichent une décroissance de 3,2% après être restés en quasi stabilité sur 2013. Les évolutions sont différenciées en fonction des niveaux de qualification.

La population des non cadres diminue de 5,8%, celle des cadres de 1,4% alors que celle des cadres supérieurs tend plutôt à progresser de 0,9%.

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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	319	270	241
Niveau C	2644	2303	1999
Niveau D	1018	844	782
Niveau Dbis	945	788	709
Niveau E	1419	1285	1184
Niveau F	374	376	354
Niveau G	76	73	65
Total	6795	5939	5334

### Commentaire

Les effectifs hors activité diminuent de près de 10,2% entre fin décembre 2013 et fin décembre 2014. Cette décroissance est moins élevée que celle constatée l'année précédente (-12,6%).

Les évolutions sont aussi différenciées par catégorie socio-professionnelle comme pour l'effectif social permanent ou les CDI en activité avec -10,2% pour les non cadres et -8,3% pour les cadres.

### Définitions des indicateurs 111a et 111b

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

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. Ces indicateurs constituent deux composantes de l'effectif social, la dernière étant l'indicateur 113.

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

	2012	2013	2014
Apprentis	4052	3949	4 358
Adaptation qualification et professionnalisation	671	913	1 382
Vacataires et étudiants			
Stagiaires	287	236	232
Total	5010	5098	5 972

### Commentaire

La population des apprentis, des titulaires de contrats de professionnalisation, et des stagiaires représente 6,5% des effectifs totaux en activité fin 2014 versus 5,3% fin 2013.

Cette population progresse globalement de 17,1% en 2014, concrétisant 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. Ils prévoient en particulier le recrutement de 1 000 alternants supplémentaires en 2014 sur le Groupe en France, dans le cadre du programme au plan Très Haut Débit.

Les contrats d'apprentissage progressent de 409 contrats soit 10,4% en 2014.

Les contrats de professionnalisation présentent une progression plus marquée de 469 contrats soit 51,4% en 2014.

Le taux d'insertion professionnelle (apprentis et contrats de professionnalisation) s'élève à 6,2%, bien au delà des obligations légales dans ce domaine pour l'année 2014 (4%).

Le nombre d'étudiants stagiaires présents à fin décembre 2014 reste quasi stable autour de 230 à fin décembre 2014 et 2013. Mais cette vision des présents fin d'année n'est pas réellement significative de l'effort réalisé par l'entreprise dans ce domaine tout au long de l'année (voir indicateur 122 : nombre de stagiaires accueillis dans l'année).

### Définition indicateur 111bis

Il s'agit de personnel travaillant à Orange SA au 31 décembre mais non comptabilisé 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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	478	328	226
Niveau C	26906	23408	19776
Niveau D	22486	23690	24193
Niveau Dbis	14837	14762	14256
Niveau E	16398	17209	17197
Niveau F	6729	7177	7237
Niveau G	886	897	919
Total	88718	87472	83803

### Commentaire

Les équivalents temps plein moyen à fin décembre 2014 affichent une décroissance : -3 699 ETP versus fin décembre 2013, soit -4,2% alors que les effectifs en activité diminuent de 3,2%.

Elle s'explique par l'effet conjugué des départs en retraite, qui progressent, et le succès des dispositifs seniors et d'aménagement des fins de carrière avec temps partiel conformément aux accords signés par le Groupe avec les partenaires sociaux.

Les salariés ayant opté pour le Temps Partiel Seniors (TPS) et entrant dans la période dite de « temps libéré » sont effectivement comptabilisés à 0% dans le mode de calcul et non pas à 50% qui reste le niveau de référence pour le calcul de leur rémunération.

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	850	633	491
Niveau C	30969	27182	22512
Niveau D	24929	26051	28450
Niveau Dbis	16761	16289	16435
Niveau E	17817	18045	18827
Niveau F	7165	7382	7816
Niveau G	974	977	1019
Total	99465	96559	95550

### Commentaire

L'effectif social permanent diminue de 1% en 2014. Cette évolution traduit un ralentissement de tendance par rapport à l'année précédente (rappel -2,9% en 2013). Il convient de rappeler que les salariés, qui sont entrés dans les dispositifs de temps partiel senior, restent toujours en activité quelque soit leur quotité de temps travaillé. Ils sont donc comptabilisés dans cet indicateur du moment où 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.

La diminution concerne les niveaux non cadres (-4,3%) alors que les cadres progressent (+3,3%).

### Définition indicateur 112

L'effectif social permanent 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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	5	0	2
Niveau C	765	502	577
Niveau D	42	38	60
Niveau Dbis	36	33	40
Niveau E	268	270	274
Niveau F	7	3	7
Niveau G	0	0	1
Total	1123	846	961

### Commentaire

Le nombre de salariés en CDD présents au 31 décembre 2014 progresse de 14,4% par rapport celui observé à fin 2013. cette évolution est en rupture avec celle constatée en 2013 (-24,7%).

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 fin d'année et en période estivale.

Il convient de rappeler que pour les missions inférieures à deux mois, le Groupe privilégie le recours aux travailleurs intérimaires plutôt qu'aux 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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	996	765	576
Niveau C	33977	31017	26191
Niveau D	24471	25471	27915
Niveau Dbis	16880	16762	16614
Niveau E	18208	18768	19244
Niveau F	7105	7496	7795
Niveau G	987	1009	1019
Total	102624	101288	99354

### Commentaire

En moyenne mensuelle sur l'année, l'effectif social diminue de 1,9%. Les évolutions par niveau de qualification affichent les mêmes tendances que celles constatées pour l'effectif social en fin d'année, mais de manière plus marquée : décroissance des non cadres (-4,5%) et progression des cadres (+1,4%).

### 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

	2012			2013			2014		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	254	601	855	214	423	637	187	308	495
Niveau C	14280	18412	32692	12464	16154	28618	9881	13915	23796
Niveau D	9410	15782	25192	10512	16553	27065	11532	17161	28693
Niveau Dbis	5239	11620	16859	5376	11437	16813	5362	11147	16509
Niveau E	5834	12693	18527	6257	13086	19343	6306	13046	19352
Niveau F	2233	5080	7313	2436	5363	7799	2498	5392	7890
Niveau G	202	805	1007	219	806	1025	233	818	1051
Total	37452	64993	102445	37478	63822	101300	35999	61787	97786

### Définition indicateur 115

L'effectif ventilé entre hommes et femmes correspond à l'effectif social au 31 décembre (indicateur 111).

## 115 bis - Variation du taux de féminisation

	2012 (en %)	2013 (en %)	2014 (en %)
Niveau A	.	.	.
Niveau B	29,71	33.59	37.78
Niveau C	43,68	43.55	41.52
Niveau D	37,35	38.84	40.19
Niveau Dbis	31,08	31.98	32.48
Niveau E	31,49	32.35	32.59
Niveau F	30,53	31.23	31.66
Niveau G	20,06	21.37	22.17
Total	36,56	37,00	36.81

### Commentaire

Le taux de féminisation de l'effectif social se situe à 36,8% fin 2014, il diminue légèrement par rapport à fin 2013 (37,0%). Cette évolution s'explique par la répartition par genre des départs naturels, en particulier les départs en retraite (plus féminisés en 2014) compensés par la poursuite du programme de recrutements externes (moins féminisés en 2014). Ce taux décroît légèrement sur les niveaux d'employés techniciens et progresse par contre sur les niveaux d'agents de maîtrise, de cadres et cadres supérieurs.

### Définition indicateur 115 bis

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
2012	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	1	1	2	2	14	27	116	336	328	28
	Niveau C	88	1918	1989	1197	1287	1957	3740	9708	10608	200
	Niveau D	0	348	607	919	1870	2706	3772	7511	7373	86
	NiveauDbis	0	63	153	516	1598	2056	2600	4503	5283	87
	Niveau E	0	360	1434	2162	3182	3075	2695	2775	2742	102
	Niveau F	0	0	16	296	1076	1695	1564	1325	1226	115
	Niveau G	0	0	0	2	50	129	213	260	331	22
	Total	89	2690	4201	5094	9077	11645	14700	26418	27891	640
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	1428	1930	1275	1124	1837	2781	7394	10270	525
	Niveau D	2	390	731	1100	1918	2973	3422	6737	9354	438
	NiveauDbis	0	40	148	482	1471	2352	2312	3931	5728	349
	Niveau E	0	252	1381	2033	3202	3526	2815	2717	3101	316
	Niveau F	0	0	10	264	1000	1845	1698	1441	1313	228
	Niveau G	0	0	0	2	43	122	214	246	325	73
	Total	56	2110	4200	5157	8764	12677	13314	22694	30358	1970
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	1268	1936	1259	946	1582	1965	5608	8270	886
	Niveau D	2	397	951	1199	1667	3014	2933	6189	11343	998
	NiveauDbis	0	36	155	406	1158	2451	2007	3650	5897	749
	Niveau E	0	204	1218	1858	2821	3800	2797	2743	3342	569
	Niveau F	0	0	11	225	874	1805	1756	1470	1411	338
	Niveau G	0	0	0	0	40	119	228	230	320	114
	Total	78	1905	4272	4948	7510	12791	11727	20038	30816	3701

### Commentaire

Entre fin 2013 et fin 2014, la répartition par tranche d'âge évolue en lien avec le vieillissement naturel des populations, l'impact des départs définitifs et les recrutements externes, qui concernent des salariés globalement plus jeunes compensant en partie les départs. La tranche d'âge « inférieur à 30 ans » représente 6,4% des effectifs fin 2014 versus 6,3% fin 2013.

La tranche « 31 à 50 ans » diminue en poids relatif du fait du glissement entre les tranches d'âges inférieures et supérieures. Elle représente 37,8% des effectifs fin 2014 versus 39,4% fin 2013.

La part des plus de 50 ans progresse, représentant 55,8% des effectifs fin 2014 versus 54,3% fin 2013.

### Définition indicateur 116

L'effectif ventilé par tranche d'âge correspond à l'effectif social au 31 décembre (indicateur 111). Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

## 116 bis - Evolution de l'âge moyen

	2012	2013	2014
Niveau A	.	.	.
Niveau B	53,94	54.73	55.41
Niveau C	48,91	49.20	48.64
Niveau D	49,91	50.24	50.85
NiveauDbis	50,36	50.71	51.31
Niveau E	44,04	44.69	45.49
Niveau F	47,61	48.06	48.63
Niveau G	51,86	52.46	52.89
Total	48,49	48.85	49.20

### Commentaire

A fin 2014 l'âge moyen de l'effectif social s'élève à 49,2 ans, versus 48,9 ans fin 2013 du fait du vieillissement naturel des populations. Cette progression de 0,3 ans reste dans la tendance des années précédentes.

Pour les seuls effectifs CDI en activité, l'âge moyen est très proche : 49,4 ans à fin 2014 versus 49,0 ans fin 2013.

### Définition indicateur 116 bis

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	10 à 15 ans	15 à 20 ans	20 à 25 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	sup. à 35 ans
2012	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	32	64	50	81	117	178	256	77
	Niveau C	4 963	1 181	1 260	1 641	2 728	4 968	10 255	5 696
	Niveau D	1 181	919	1 876	1 959	2 698	3 916	7 529	5 114
	NiveauDbis	362	514	1 732	1 790	1 672	2 497	4 742	3 550
	Niveau E	3 514	2 143	3 727	2 313	1 282	1 549	2 453	1 546
	Niveau F	411	783	1 881	1 625	818	537	837	421
	Niveau G	149	196	126	163	93	74	116	90
	Total	10 612	5 800	10 652	9 572	9 408	13 719	26 188	16 494
2013	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	23	52	49	65	94	116	141	97
	Niveau C	4472	1212	1127	1585	2475	3330	7062	7355
	Niveau D	1543	1124	1737	2485	2802	3086	6260	8028
	NiveauDbis	357	506	1499	2309	1716	1989	3701	4736
	Niveau E	3449	2142	3545	3071	1407	1407	2109	2213
	Niveau F	367	797	1788	2003	956	535	756	597
	Niveau G	137	205	115	175	111	72	97	113
	Total	10348	6038	9860	11693	9561	10535	20126	23139
2014	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	27	33	44	60	56	79	99	97
	Niveau C	4342	1233	963	1412	1912	2114	5100	6720
	Niveau D	1910	1086	1682	2682	2605	2237	5854	10637
	NiveauDbis	358	406	1300	2474	1637	1471	3278	5585
	Niveau E	3164	2144	3134	3389	1579	1228	1972	2742
	Niveau F	336	786	1660	1971	1172	528	716	721
	Niveau G	117	185	131	186	139	70	84	139
	Total	10254	5873	8914	12174	9100	7727	17103	26641

### Commentaire

La population ayant moins de 10 ans d'ancienneté diminue légèrement en nombre, mais progresse en poids relatif en lien avec la poursuite du programme de recrutements externes et la diminution globale des effectifs. Elle représente 16,5% des effectifs fin 2014 versus 16,2% à fin 2013.

Celle ayant entre 10 et 30 ans d'ancienneté diminue en nombre et en poids relatif du fait du glissement vers la tranche supérieure. Elle passe de 41,1% à fin 2013 à 38,8% à fin 2014.

Les salariés ayant plus de 30 d'ancienneté continuent à progresser. Ils représentent 44,7% des effectifs fin 2014 versus 42,7% fin 2013, du fait du vieillissement naturel des populations.

### Définition indicateur 117

La répartition par ancienneté se fait sur la base de l'effectif social au 31 décembre.

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

	2012		2013		2014	
	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité
Niveau A	0	0	0	0	0	0
Niveau B	852	3	635	2	493	2
Niveau C	32452	240	28392	226	23598	198
Niveau D	25063	129	26931	134	28561	132
Niveau Dbis	16740	119	16706	107	16428	81
Niveau E	17695	832	18622	721	18705	647
Niveau F	7101	212	7601	198	7704	186
Niveau G	985	22	1002	23	1028	23
Total	100888	1557	99889	1411	96517	1269

### Commentaire

Le nombre des salariés de nationalité étrangère diminue en 2014, passant de 1 411 salariés fin 2013 à 1 269 fin 2014. Ils représentent 1,3% de l'effectif social à fin 2014 versus 1,4% à fin 2013.

Les résultats 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

La répartition par nationalité se fait sur la base de l'effectif social au 31 décembre.

## 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)

	2012	2013	2014
Total	22 862	22 777	22 281

### Commentaire

Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure diminue de 496 ETP soit de 2,2% en 2014, poursuivant le mouvement engagé depuis plusieurs années.

Il convient de signaler qu'en 2013, une provision exceptionnelle d'un montant de 13 M€ avait été passée dans les comptes d'Orange SA au titre du plan Radial (coûts des opérations d'intervention et maintenance des réseaux) soit 178 équivalent effectifs supplémentaires pris en compte dans les charges de sous-traitance.

Cette provision a fait l'objet d'une reprise dans les comptes 2014, conduisant à une baisse de 13 M€ des charges de sous-traitance et donc des 178 ETP correspondants par un jeu d'écriture comptable.

Corrigé de l'impact de cette provision, la décroissance des ETP de sous-traitance est plus limitée : -141 ETP en 2014 soit -0,6%.

Le recours à cette main d'œuvre extérieure représente 20,8% de la force au travail totale d'ORANGE SA en équivalents effectifs temps plein moyen en activité (force au travail interne, intérim et sous-traitance) versus 20,5% en 2013.

Ces salariés interviennent dans le cadre de contrats de prestation de services, permettant de faire face aux besoins spécifiques, en particulier dans les domaines de l'intervention clients et réseaux, de la relation service client, de l'informatique et du développement du système d'information.

Les événements climatiques survenus en France en fin d'année 2014 ont conduit à une progression de la sous-traitance pour les activités d'intervention clients et réseaux, pour faire face aux besoins de réparation et de maintenance des équipements.

### Définition indicateur 121

Cet indicateur recense les salariés appartenant à une entreprise extérieure travaillant dans le cadre d'opérations contractuelles où 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. En 2008, le Groupe a mis en œuvre une nouvelle méthodologie pour l'évaluation de la sous-traitance afin d'appréhender de manière plus exhaustive l'ensemble de la force au travail contribuant à la réalisation des activités de l'entreprise et de mesurer la contribution au développement de l'emploi en France induit par le Groupe. 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 nouvelle méthodologie 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

	2012	2013	2014
Total	2395	2580	2435

### Commentaire

L'entreprise a accueilli environ 2 500 stagiaires en 2014 soit un volume légèrement inférieur à celui de l'année 2013 (-5,6%). Le Groupe a réaffirmé ses engagements dans ce domaine dans le cadre d'un nouvel accord signé avec les partenaires sociaux en février 2014, relatif à l'alternance et aux stages, après l'accord intergénérationnel de septembre 2013.

### 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

	2012	2013	2014
Total	354	547	597

### Commentaire

En 2014, le recours au travail temporaire (intérim) progresse légèrement par rapport à l'année précédente, passant de 547 ETP en 2013 à 597 ETP en 2014 soit +9,1%.

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, en particulier pour le service relation client en centre d'appel. Elle reste limitée en volumétrie globale et représente 0,6% de la force au travail totale d'ORANGE SA en équivalents effectifs temps plein moyen (force au travail interne, intérim et sous-traitance) en 2014, versus 0,5% en 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

	2012	2013	2014
Total	0.6	0.7	0.6

### Définition indicateur 124

Cette durée est restituée en mois.

# Les recrutements

## 131 - Nombre d'embauches à durée indéterminée

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	0	0
Niveau C	944	456	621
Niveau D	166	100	156
Niveau Dbis	29	12	19
Niveau E	327	141	151
Niveau F	50	17	21
Niveau G	6	4	5
Total	1523	730	973

### Commentaire

Les recrutements externes en CDI s'élèvent à 973 en 2014 versus 730 en 2013 (soit +33%). Ces flux 2014 s'inscrivent dans le cadre du nouvel engagement triennal pris par le Groupe de réaliser 4 500 recrutements externes en CDI sur la période 2013, 2014 et 2015 en France.

Ce plan fait suite à celui de 10 000 recrutements réalisés sur la période 2010 - 2012, sur le même périmètre.

Ces programmes successifs permettent d'anticiper l'impact des dispositifs de fin de carrière en faveur des seniors (temps partiel seniors et temps partiel intermédiaire) et l'accélération des départs définitifs, en lien avec l'évolution démographique de la population.

Les recrutements externes se font majoritairement sur les secteurs de la relation client, des services aux entreprises, de l'innovation, du développement des systèmes d'information et du multimédia. Il progressent sur le domaine de l'intervention client et réseaux pour faire face à l'accélération des départs en retraites sur ces métiers.

La part des niveaux non cadres dans ces recrutements externes progresse en 2014 : 80% de non cadres et 20% de cadres en 2014 versus 76% de non cadres et 24% de cadres en 2013.

Le taux de féminisation de ces recrutements externes est de 23,9% et il diminue par rapport à celui de 2013 (32,6%) du fait des recrutements plus nombreux sur les métiers des réseaux et de l'intervention client en particulier.

### 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.

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

	Femmes	Hommes	total
inf. à 21	8	39	47
21-25 ans	88	307	395
26-30 ans	72	193	265
31 ans et +	65	201	266
total	233	740	973

### 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.

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

	2012	2013	2014
Niveau A	4	0	0
Niveau B	63	0	4
Niveau C	3713	1359	1300
Niveau D	110	93	93
NiveauDbis	87	64	78
Niveau E	312	282	252
Niveau F	4	4	7
Niveau G	1	0	0
Total	4294	1802	1734

### Commentaire

Le nombre de contrats à durée déterminée conclus au cours de l'année diminue en 2014 : 1 734 embauches en 2014 versus 1 802 en 2013 soit -3,9%.

Le recours aux CDD intervient essentiellement sur les métiers du domaine commercial, 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.

En 2014, ils concernent à 81% des niveaux non cadres, comme en 2013.

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	435	209	276
Niveau D	80	44	60
NiveauDbis	4	1	0
Niveau E	62	29	41
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	581	283	377

### Commentaire

Le nombre de salariés de moins de 25 ans embauchés en CDI progresse en 2014 compte tenu de l'augmentation des recrutements externes en CDI.

Ils représentent 38,7% des recrutements externes en CDI en 2014 comme en 2013.

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A	4	0	0
Niveau B	81	29	29
Niveau C	4 493	2927	2164
Niveau D	488	1136	1756
NiveauDbis	259	595	807
Niveau E	549	685	713
Niveau F	86	131	148
Niveau G	29	52	54
Total	5989	5555	5671

### Commentaire

Le nombre de départs progresse globalement de 2,1% par rapport à l'année 2014.

Cette évolution résulte d'une forte progression des départs définitifs de CDI (+15,7%), en particulier les retraites compensée en partie par une baisse des fins de contrats CDD (-20%) laquelle résulte du ralentissement du nombre de contrats conclus (voir indicateur 132).

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	189	121	70
Niveau D	7	12	8
NiveauDbis	3	6	8
Niveau E	56	54	61
Niveau F	21	19	14
Niveau G	4	4	6
Total	280	216	167

### Commentaire

Les démissions diminuent de -22,7% en 2014 dans la continuité des années précédentes (rappel : -23% en 2013 et 2012).

Cette décroissance s'explique en partie par les démissions de salariés embauchés à temps partiel. Elles diminuent avec le ralentissement des embauches sur cette catégorie de salariés. Ce type particulier de démissions représente 24% du total des démissions en 2014 versus 41% en 2013.

Elles concernent davantage les populations cadres : cadres supérieurs (49%), cadres (5%) et non cadres (47%).

Les démissions représentent 4,2% du total des départs de CDI en 2014 versus 6,3% en 2013.

## 142 bis –Rupture conventionnelle

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	0	0
Niveau C	11	12	10
Niveau D	2	5	2
NiveauDbis	9	7	6
Niveau E	18	15	19
Niveau F	13	4	13
Niveau G	0	5	1
Total	54	48	51

### Commentaire

Ces départs restent très faibles en volume et représentent 1,3% du total des départs définitifs de CDI versus 1,4% en 2013.

## 143 - Licenciements économiques

	2012	2013	2014
Total	0	0	0

## 144 - Licenciements pour autres causes

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	18	14	23
Niveau D	2	3	3
NiveauDbis	3	5	7
Niveau E	4	10	6
Niveau F	9	9	7
Niveau G	9	4	6
Total	45	45	52

### Commentaire

Les licenciements pour autres causes (essentiellement licenciements pour faute) représentent 1,3% des départs de CDI de l'année 2014 comme en 2013.

Même s'ils progressent par rapport à l'année 2013, ils représentent un volume très faible au regard des effectifs CDI en activité (voir indicateur 111a).

## 145 - Fins de contrat à durée déterminée

	2012	2013	2014
Niveau A	4	0	0
Niveau B	61	7	4
Niveau C	3895	1 657	1269
Niveau D	126	100	78
NiveauDbis	115	65	78
Niveau E	365	279	260
Niveau F	10	7	3
Niveau G	2	0	0
Total	4578	2 115	1692

### Commentaire

Le nombre de départs pour fin de contrat à durée déterminée (CDD) diminue de 20% par rapport à l'année 2013, en lien avec la diminution du nombre de contrats CDD conclus dans l'année (voir indicateur 132).

## 146 - Départs durant la période d'essai

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	16	15	14
Niveau D	5	0	1
NiveauDbis	2	4	1
Niveau E	15	4	1
Niveau F	2	1	0
Niveau G	0	0	0
Total	40	24	17

### Commentaire

Ces départs sont directement liés au volume de recrutements externes réalisés dans l'année. Ils diminuent de 29,2% en 2014 alors que le nombre recrutements en CDI progresse de 33% (voir indicateur 131).

Ces départs restent toujours très limités en nombre, ils représentent moins de 1,7% des recrutements en CDI de l'année.

## 147 - Départs en retraite

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	13	18	23
Niveau C	305	1 061	722
Niveau D	322	982	1626
NiveauDbis	107	484	686
Niveau E	73	312	361
Niveau F	26	86	105
Niveau G	12	35	40
Total	858	2 978	3563

### Commentaire

Les départs en retraite progressent en 2014 (19,6%), poursuivant la tendance initiée en 2013, laquelle devrait se poursuivre aussi sur les prochaines années.

Cette accélération prévue résulte de l'évolution de la structure démographique des classes d'âge éligibles. Une large part de ces départs (67%) se fait suite à un passage dans le dispositif TPS.

67% de ces départs concernent des Niveaux non cadres alors qu'ils représentent 54% des effectifs CDI en activité (voir indicateur 111a).

## 149 - Autres départs

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	0	0	2
Niveau D	1	0	0
NiveauDbis	2	1	1
Niveau E	3	1	2
Niveau F	3	1	0
Niveau G	1	3	1
Total	10	6	6

### 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.

## 148 - Décès

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	6	4	2
Niveau C	59	47	54
Niveau D	23	34	38
NiveauDbis	18	23	20
Niveau E	15	10	3
Niveau F	2	4	6
Niveau G	1	1	0
Total	124	123	123

# Les promotions

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

	2012	2013	2014
Niveau A	0	0	0
Niveau B	7	3	5
Niveau C	1168	1 412	787
Niveau D	2252	3 232	4455
NiveauDbis	1739	1 685	1755
Niveau E	1105	1 163	1046
Niveau F	521	524	457
Niveau G	65	39	39
Total	6857	8 058	8544
En pourcentage	7.25%	8.53%	9.34%

### Commentaire

Le nombre de salariés promus dans l'année continue à progresser en 2014 passant de 8 058 en 2013 à 8 544 en 2014 (soit +6,0%).

Le taux de promotions par rapport aux effectifs en activité progresse aussi, passant de 8,5% en 2013 à 9,3% en 2014. Ces promotions incluent les changements de grade pour les fonctionnaires au sein d'un même niveau de bande CCNT.

Parmi ces promotions 2014, environ 3 000 ont été réalisées au titre des mesures de consolidation de fin de carrière conformément aux dispositions de l'Accord Salarial négocié avec les partenaires sociaux

Le taux de féminisation de ces promotions s'élève à 43,7%, pour un taux moyen pour les effectifs CDI de 36,2%, et progresse donc par rapport à 2013 (39,8%).

Cette évolution est conforme aux engagements pris par l'entreprise dans l'accord salarial pour l'année 2014, qui prévoyait des dispositifs de consolidation de carrière et des mesures spécifiques en faveur de l'égalité professionnelle et de nouvelles mesures en faveur des femmes.

### 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.

# 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>	2012	2013	2014
CDAPH (RQTH / AAH / CI) <sup>(2)</sup>	3175	3577	3952
Accident du travail / maladie professionnelle	633	651	644
Emplois réservés	11	5	5
Titulaires de pension d'invalidité	22	53	59
<b>Total</b>	<b>3841</b>	<b>4286</b>	<b>4660</b>
Effectif déclaré - équivalent taux d'emploi	3,70%	4,18%	4,77%
Montant des achats au secteur protégé (k€)	16 740	15 303	15 300
Equivalent taux d'emploi	0,96%	0,89%	0,65% <sup>(3)</sup>
Taux d'emploi global	4,66%	5,07%	5,42%

<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).

<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 cette année 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 d'Orange en faveur des personnes handicapées et porte un objectif d'atteinte du taux d'emploi global de 6%, conformément au taux cible de la réglementation.

L'animation régulière et la professionnalisation des correspondants handicap dans les entités opérationnelles ont été poursuivies et amplifiées en 2014. La formation au recrutement et à l'accompagnement des personnes handicapées a été déployée dans de nombreuses entités.

Les partenariats et actions mises en œuvre par les acteurs du recrutement ont été renforcés et optimisés, permettant de maintenir le volume global de candidatures reçues. Les liens avec les CAP Emplois et Pôle Emploi ont été renforcés et représentent la première source de candidatures pour les personnes qui ont été recrutées en 2014 (tout type de contrat). De nombreuses initiatives de sensibilisation ont été déployées un peu partout en France comme par exemple du tutorat d'étudiants handicapés, des conférences débats inter-entreprise et des newsletters. L'évènement phare annuel intitulé "Semaine de l'hangagement" a été un franc succès, notamment avec la production de nombreuses vidéos d'information et de sensibilisation, présentant notamment les innovations pour favoriser le maintien dans l'emploi et le bien être au travail des collaborateurs handicapés.



Sur la période, le déploiement du programme d'embauche et d'accueil a permis de tenir l'engagement du Groupe avec près de 4% de travailleurs handicapés dans les recrutements externes en CDI. Les efforts en matière d'insertion des jeunes se sont poursuivis en 2014, avec une augmentation de plus de 12% des embauches en alternance de personnes handicapées, par rapport à 2013. Parmi eux, le nombre d'alternants en situation de handicap ayant suivi une formation diplômante a doublé depuis 2013. Plus globalement, les recrutements réalisés dans le domaine technique réseaux sont plus importants qu'en 2013.

En 2014, 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 ou d'accompagnement individuel en légère augmentation par rapport à l'an dernier. Cela s'est traduit par une légère diminution du nombre d'aménagements de poste pour du mobilier ou de la bureautique, ainsi que par une augmentation significative des sollicitations pour du transport adapté et des mesures individuelles au bénéfice d'un plus grand nombre de salariés handicapés.

Dans le domaine des achats en secteur adapté et protégé, l'année 2014 a été caractérisée par une sensibilisation accrue des prescripteurs et une communication très opérationnelle auprès des acheteurs pour favoriser et faire connaître le recours à ce secteur. Ces actions ont permis cette année encore de maintenir le niveau d'engagement à hauteur de 15,3 millions d'euros.

Tous les facteurs clé du succès de la politique mise en œuvre ont été renforcés par des actions vers les managers. Le déploiement de la formation au management d'une personne handicapée a été poursuivi, ainsi qu'un nouveau programme de labellisation des managers mis en œuvre sur la région Nord, permettant ainsi d'atteindre le nombre de 1000 handi-managers labellisés en France.

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

	2012	2013	2014
Total	687	716	732

### 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

## 181 - Nombre total de journées d'absence

	2012	2013	2014
Niveau A	2 661	1 576	1806
Niveau B	71 368	61 808	52830
Niveau C	892 314	834 869	761985
Niveau D	377 847	415 760	441482
NiveauDbis	190 653	200 071	190839
Niveau E	155 385	165 920	160015
Niveau F	40 962	47 780	51733
Niveau G	3 359	4 103	2687
Total	1 734 549	1 731 887	1663376

### Commentaire

Le nombre total de jours d'absence diminue de 68 512 jours en 2014 (4,0%). Cette décroissance concerne davantage les niveaux non cadres (-4,3%) que les cadres (-3,0%).

Si on regarde l'évolution en nombre de jours moyen par salarié, l'évolution est différente : -1,5% au total pour l'ensemble de l'année 2014 (16,07 jours/salarié en 2014 versus 16,31 jours/salarié en 2013). L'évolution est différenciée entre non cadres (21,42 jours/salarié en 2014 versus 21,48 jours/salarié en 2013 soit -0,2%) et les cadres (9,05 jours/salarié en 2014 versus 9,29 jours/salarié en 2013 soit -2,6%).

Il convient de préciser que cet indicateur d'absence et les suivants couvrent l'ensemble des salariés de l'effectif social (indicateur 111) mais aussi les apprentis et les contrats de professionnalisation (voir indicateur 111bis). Ceci explique notamment la présence de jours d'absences sur le niveau A.

### Définition indicateur 181

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

## 182 - Nombre de journées d'absence pour maladie

	2012	2013	2014
Niveau A	2 379	1 384	1511
Niveau B	63 786	56 801	47458
Niveau C	779 654	724 700	657774
Niveau D	315 174	346 820	370351
NiveauDbis	158 255	166 531	158079
Niveau E	99 217	105 842	106717
Niveau F	30 311	34 709	38568
Niveau G	2 779	3 001	2197
Total	1 451 555	1 439 788	1 382654

### Commentaire

Les jours d'absence pour maladie s'élèvent à 1 382 654 jours en 2014. Ils représentent 83% du total des jours d'absence et diminuent de 4,0% par rapport à 2013. Cette décroissance du nombre de jours d'absence pour maladie concerne davantage les niveaux non cadres (-4,7%) que les cadres (-1,5%).

Comme pour l'absentéisme total, la tendance est différente en nombre de jours par salarié : 13,36 jours/salarié en 2014 versus 13,56 jours/salarié en 2013, soit -1,5% au total, dont -0,7% pour les non cadres et -1,1% pour les cadres.

Les congés ordinaires de maladie constituent la catégorie la plus importante (1 048 244 jours en 2014). Ils diminuent de -1,0% par rapport à 2013.

Les congés de longue durée (163 858 jours en 2014) diminuent de 7,4% et les congés de longue maladie (170 552 jours en 2014) de 16,2%.

### 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

		2012	2013	2014
Absences de moins de 3 jours	Niveau A	305	198	230
	Niveau B	4717	4999	4688
	Niveau C	25936	26290	22975
	Niveau D	11706	14335	15807
	NiveauDbis	4408	4857	4408
	Niveau E	3620	3833	3815
	Niveau F	838	899	931
	Niveau G	53	58	32
	Total	51583	55467	52885
Absences de 3 à 7 jours	Niveau A	770	436	470
	Niveau B	9646	9279	8224
	Niveau C	71884	71182	59631
	Niveau D	35029	41367	42358
	NiveauDbis	13774	15597	13656
	Niveau E	11090	12971	11199
	Niveau F	3412	3680	3371
	Niveau G	204	200	123
	Total	145809	154712	139032
Absences de 8 à 30 jours	Niveau A	655	405	415
	Niveau B	9127	8695	6998
	Niveau C	123248	116514	100160
	Niveau D	62051	67021	72500
	NiveauDbis	27935	28360	27168
	Niveau E	21538	24195	23988
	Niveau F	6961	8103	7818
	Niveau G	484	821	510
	Total	251999	254114	239557
Absences de 31 à 90 jours	Niveau A	320	123	62
	Niveau B	7477	6696	4886
	Niveau C	123686	117678	89743
	Niveau D	63790	65613	65100
	NiveauDbis	30691	31149	27594
	Niveau E	23299	26159	22270
	Niveau F	6862	8747	7183
	Niveau G	760	341	315
	Total	256885	256506	217153
Absences de plus de 90 jours	Niveau A	329	222	334
	Niveau B	32819	27132	22662
	Niveau C	434900	393037	385265
	Niveau D	142598	158485	174586
	NiveauDbis	81447	86568	85253
	Niveau E	39670	38685	45445
	Niveau F	12238	13280	19265
	Niveau G	1278	1581	1217
	Total	745279	718990	734027

### Commentaire

Globalement le nombre total de jours d'absence pour maladie diminue de -4,0% en 2014 et de -6,4% en nombre de jours par salariés passant de 13,9 jours en moyenne en 2013 à 13,0 jours en 2014.

Le petit absentéisme de maladie (moins de 3 jours et de 3 à 7 jours) affiche une diminution encore plus marquée : -8,7% en nombre de jours et -11,0% en nombre de jours/salariés (2,0 jours en 2013 et 1,8 jour en 2014). Ce résultat confirme une tendance à la réduction progressive du petit absentéisme qui se dessine depuis plusieurs années.

Seuls les congés de maladie de longue durée (+91 jours) sont en progression de +2,1%. Ils concernent pour l'essentiel des salariés en position hors activité.

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A	94	79	144
Niveau B	5083	3427	3628
Niveau C	52885	49774	50834
Niveau D	21280	23237	22184
Niveau Dbis	8862	9535	11374
Niveau E	4868	3841	5260
Niveau F	1461	1325	2312
Niveau G	260	147	41
Total	94793	91365	95777

### Commentaire

Le nombre de journées d'absence pour accidents de travail, de trajet et de maladie professionnelles progresse de 4,8% en nombre de jours total et de 7,5% en nombre de jours par salarié. En 2014, ils représentent 0,93 jour d'absence par salarié, dont 1,31 jour pour les non cadres et 0,42 jour pour les cadres.

Les résultats de cet indicateur doivent être mis en relation avec ceux du 312 « nombre de journées perdues suite à accident de travail » qui progresse de +7,3%.

Pour cet indicateur 312, les deux tiers de la hausse constatée du nombre de jours d'arrêt en 2014 correspondent à des rechutes d'accidents survenus il y a plus de 2 ans.

La variation du nombre de jours d'arrêt constatée cette année reste dans la moyenne des évolutions des années précédentes.

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A	122	74	110
Niveau B	1556	822	1163
Niveau C	29771	31932	29498
Niveau D	16949	19255	21471
Niveau Dbis	11305	11930	9779
Niveau E	37321	40832	33045
Niveau F	5964	8189	7068
Niveau G	144	748	264
Total	103132	113782	102398

### Commentaire

Cet indicateur affiche une décroissance de 10% en nombre de jours et de 7,7% en nombre de jours par salarié (0,96 jour en 2014).

Pour les non cadres, ce type de congés progresse de 4,5% en nombre de jours par salarié. Pour les cadres, la tendance est inversée (-18,4%).

### Définition indicateur 185

Cet indicateur inclut également les absences pour congés de paternité.

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

	2012	2013	2014
Niveau A	41	31	34
Niveau B	654	597	457
Niveau C	24775	23405	19303
Niveau D	21122	22323	23120
NiveauDbis	10565	10189	9450
Niveau E	12740	13560	13332
Niveau F	2909	3246	3445
Niveau G	158	195	175
Total	72963	73547	69315

### Commentaire

Cette catégorie d'absence marque une décroissance de 5,8% en nombre total de jours, et de 3,4% en nombre de jours par salarié (0,67 jour en moyenne).

Ce type d'absence représente 4,2% du total des absences 2014 comme en 2013.

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A	25	9	7
Niveau B	289	161	125
Niveau C	5229	5058	4575
Niveau D	3323	4125	4357
NiveauDbis	1666	1886	2157
Niveau E	1239	1845	1661
Niveau F	317	310	340
Niveau G	19	13	10
Total	12106	13405	13232

### Commentaire

Cette catégorie d'absence marque aussi une décroissance de 1,3% en nombre total de jours, mais une progression en nombre de jours par salarié (+1,2%).

Ces absences représentent une volumétrie très faible : 0,8% du total des absences 2014, comme en 2013.

### 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



En cohérence avec l'ensemble des politiques RH, la politique de rétribution du groupe Orange s'inscrit en support de la stratégie de l'entreprise. Dans le cadre du contrat social, cette politique vise à partager la valeur créée collectivement et à reconnaître l'engagement de tous et de chacun(e) dans le développement des compétences et la performance.

L'accord salarial, signé en avril 2014, s'est caractérisé par 3 séries de mesures : des augmentations collectives ; des augmentations individuelles, notamment en reconnaissance des efforts d'adaptation des compétences nécessaires à la transformation de l'entreprise ; des mesures en faveur de priorités spécifiques (« coup de pouce » aux premiers niveaux de salaire, égalité professionnelle, jeunes recruté(e)s).

Dans un contexte toujours marqué par la baisse de nos résultats en France, plus de 372 millions d'euros ont été distribués avec l'accord de Participation et l'accord d'Intéressement au titre des résultats 2014, représentant un complément de rémunération équivalent, en moyenne, à un mois de salaire.

L'épargne salariale a bénéficié, en 2014, d'un abondement pouvant aller jusqu'à 960 €, en particulier les versements dans le Plan d'Épargne Retraite Collective abondés par l'entreprise à hauteur de 650 € par un avenant à l'accord PERCO conclu en mars 2014.

Suite à une décision du Conseil d'Administration du 5 mars 2014, une Offre Réservée au Personnel a été lancée en mai 2014, destinée à renforcer l'actionnariat salarié dans le cadre du Plan d'Épargne Salariale. 16 millions d'actions existantes auto-détenues par l'entreprise ont été proposées à des conditions préférentielles aux salariés en France. L'intégralité des actions a été souscrite par plus de 32 000 personnes.

Enfin, avec le Bilan Social Individuel, diffusé en début d'année 2015, chacun(e) a pu retrouver sa rémunération perçue en 2014 présentée par grands thèmes.

Le montant des rémunérations	32
La hiérarchie des rémunération	34
Le mode de calcul des rémunérations	35
Les charges accessoires	36
La charge salariale globale	37
La rémunération collective	37

# Le montant des rémunérations

## 211 bis - Rémunération mensuelle moyenne brute

	2012			2013			2014		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 073	2 253	2 219	2185	2268	2249	2161	2248	2223
Niveau C	2 522	2 561	2 545	2594	2599	2597	2593	2605	2600
Niveau D	2 751	2 878	2 832	2785	2885	2847	2841	2923	2891
NiveauDbis	3 479	3 628	3 583	3548	3706	3657	3590	3742	3693
Niveau E	4 484	4 620	4 578	4515	4674	4624	4582	4751	4697
Niveau F	6 768	6 908	6 865	6755	6932	6877	6820	7016	6954
Niveau G	13 531	13 698	13 663	13509	13650	13619	13746	13726	13730
Ensemble	3 329	3 686	3 558	3428	3763	3642	3521	3853	3733

### Commentaire

La rémunération moyenne brute mensuelle progresse de 2,5 % en 2014 par rapport à 2013 (dont 2,7% pour les femmes et 2,4% pour les hommes).

Les différences de rémunération femmes/hommes à même niveau tiennent aux éléments de rémunération inhérents aux métiers techniques principalement exercés par les hommes (en particulier concernant les niveaux B à D) et à la différence d'âge moyen (en particulier concernant les niveaux Dbis à F).

Outre les 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 211 bis

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, calculés sur une base temps complet : traitement indiciaire brut ou salaire de base, primes variables sur objectifs, complément salarial, primes et indemnités liées à l'activité, à l'affectation, à la situation familiale.



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

	2012			2013			2014		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 085	2 209	2 183	2132	2210	2190	2189	2266	2244
Niveau C	2 485	2 486	2 486	2564	2528	2543	2582	2560	2569
Niveau D	2 701	2 755	2 735	2754	2809	2788	2814	2847	2834
NiveauDbis	3 194	3 323	3 284	3228	3357	3316	3275	3423	3376
Niveau E	3 960	4 059	4 029	3989	4108	4070	4053	4175	4136
Niveau F	5 710	5 792	5 767	5734	5827	5798	5791	5897	5863
Niveau G	10 174	10 297	10 271	10354	10366	10363	10464	10436	10443
Ensemble	3 123	3 363	3 278	3222	3448	3366	3312	3538	3456

### Commentaire

La rémunération moyenne du mois de décembre 2014 – hors primes à périodicité non mensuelle – progresse de 2,7 % par rapport à décembre 2013 (dont 2,8% pour les femmes et 2,6% pour les hommes). Outre les 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, ainsi que tous les autres éléments de rémunération à périodicité mensuelle tels que la part variable vendeur à versement mensuel du marché grand public, les indemnités liées à l'affectation et aux charges de famille, les avantages monétaires, calculés sur une base temps complet. Il est calculé à partir des effectifs présents au cours des douze mois de l'année (effectifs permanents).

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

	2012			2013			2014		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	0.5%	2.0%	1.8%	1.6%	1.7%	1.7%	1.2%	2.3%	2.0%
Niveau C	2.6%	3.7%	3.2%	1.6%	2.9%	2.4%	1.8%	3.1%	2.6%
Niveau D	2.7%	4.8%	4.0%	2.1%	3.5%	3.0%	2.3%	3.7%	3.1%
NiveauDbis	8.8%	9.1%	9.0%	8.6%	8.9%	8.8%	9.0%	9.3%	9.2%
Niveau E	12.4%	12.8%	12.7%	11.9%	12.5%	12.3%	12.7%	13.2%	13.0%
Niveau F	15.6%	16.1%	15.9%	15.1%	15.6%	15.4%	15.6%	16.5%	16.2%
Niveau G	25.1%	25.2%	25.2%	23.4%	24.1%	23.9%	23.7%	25.3%	25.0%
Ensemble	7,6%	9,7%	9,0%	7.2%	9.3%	8.6%	7.8%	9.9%	9.2%

### Commentaire

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 perçue durant l'année. Pour les niveaux B, 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 212 bis

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).

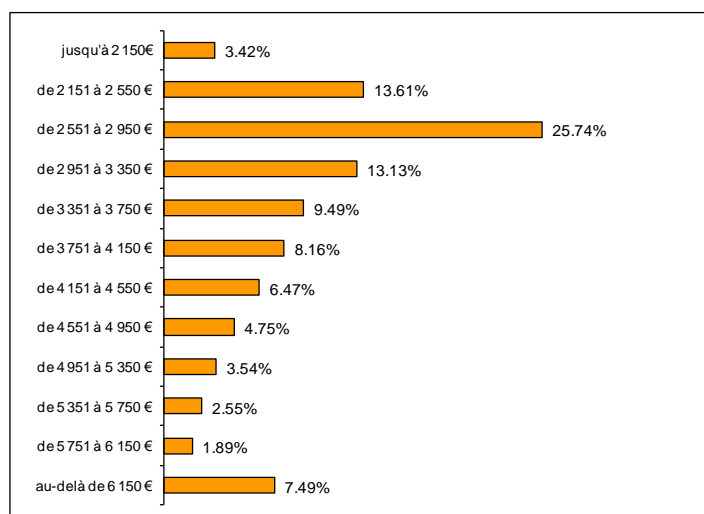
## 213 - Grille des rémunérations

Rémunérations mensuelles moyennes brutes	Effectif (en %)	Effectif (en % cumulés)
Jusqu'à 2 150 euros	3.42%	3.42%
Jusqu'à 2 550 euros	13.61%	17.02%
Jusqu'à 2 950 euros	25.74%	42.78%
Jusqu'à 3 350 euros	13.13%	55.91%
Jusqu'à 3 750 euros	9.49%	65.31%
Jusqu'à 4 150 euros	8.16%	73.47%
Jusqu'à 4 450 euros	6.47%	79.93%
Jusqu'à 4 950 euros	4.75%	84.68%
Jusqu'à 5 350 euros	3.54%	88.22%
Jusqu'à 5 750 euros	2.55%	90.77%
Jusqu'à 6 150 euros	1.89%	92.51%
Au delà de 6 150 euros	7.49%	100.00%

### 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

	2012	2013	2014
Total	3.40	3.42	3.39

### 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 millier d'euros	2012	2013	2014
Total	8 177	6 197	6 234

### Commentaire

Le périmètre de calcul de l'indicateur a évolué en 2013 : les deux mandataires sociaux, n'ayant pas de contrat de travail, n'ont pas la qualité de salarié ; leur rémunération n'est plus prise en compte, contrairement aux années précédentes.

# Le mode de calcul des rémunérations

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

Orange SA n'est pas concerné.

## 231 - Pourcentage des 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

	2012	2013	2014
Pourcentage	54%	56%	57%

### Définition indicateur 231 bis

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 d'objectifs individuels et collectifs préalablement fixés pour une période.

Il s'agit, soit de la part variable des vendeurs, soit de la part variable managériale des cadres.

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

# 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
<b>délai de carence maladie</b>	Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – Art. 34	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.3.1
<b>indemnisation de la maladie et de l'incapacité</b>	Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – Art. 34	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.3.1.1 et Annexe V
<b>indemnisation des jours fériés</b>	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	
<b>préavis et indemnités de licenciement</b>		Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.4.1
<b>préavis de démission</b>		Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.4.1
<b>congé de maternité</b>	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
<b>congés payés</b>	Loi 84-16 du 11 janvier 1984 – Art 34 et décret d'application 84-972 du 26 octobre 1984 – Art. 1 <sup>er</sup>	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
<b>congés pour événements familiaux</b>	Accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle du 5 mars 2010 – Art 4 et annexe 2	
<b>primes de départ en retraite</b>	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 de personnel

(en milliers d'euros)	2012	2013	2014
Total	16 093	24 810	26 751

# La charge salariale globale

## 251 - Charge salariale globale

	2012	2013	2014
Total	28,13%	24,24%	23,64%

### Commentaire

L'indicateur est présenté après neutralisation, dans les charges de personnel, des montants liés au dispositif de « temps partiel seniors ».

Son évolution en 2014 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)	2012 versé en 2013	2013 versé en 2014	2014 versé en 2015
Montant global de la réserve spéciale de participation	143 893	166 786	163 637
Montant global de l'intéressement	204 286	202 586	209 157

### Commentaire

La participation et l'intéressement versés en 2015 au titre des résultats 2014 s'élèvent à plus de 372 millions d'euros. La participation bénéficie d'une formule de calcul dérogatoire correspondant à 4% du résultat d'exploitation.

Avec le dépassement de l'objectif de performance opérationnelle et celui de la qualité de service définis pour l'année 2014, c'est un intéressement de 5% des salaires qui a été versé.

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

( en euros )	2012 versé en 2013	2013 versé en 2014	2014 versé en 2015
NiveauB	2 648	2 828	2 931
NiveauC	2 915	3 106	3 160
NiveauD	3 091	3 292	3 424
NiveauDbis	3 546	3 779	3 894
NiveauE	4 141	4 403	4 488
NiveauF	5 487	5 813	5 884
NiveauG	8 112	8 737	8 759
Total	3 525	3 785	3 919

### Commentaire

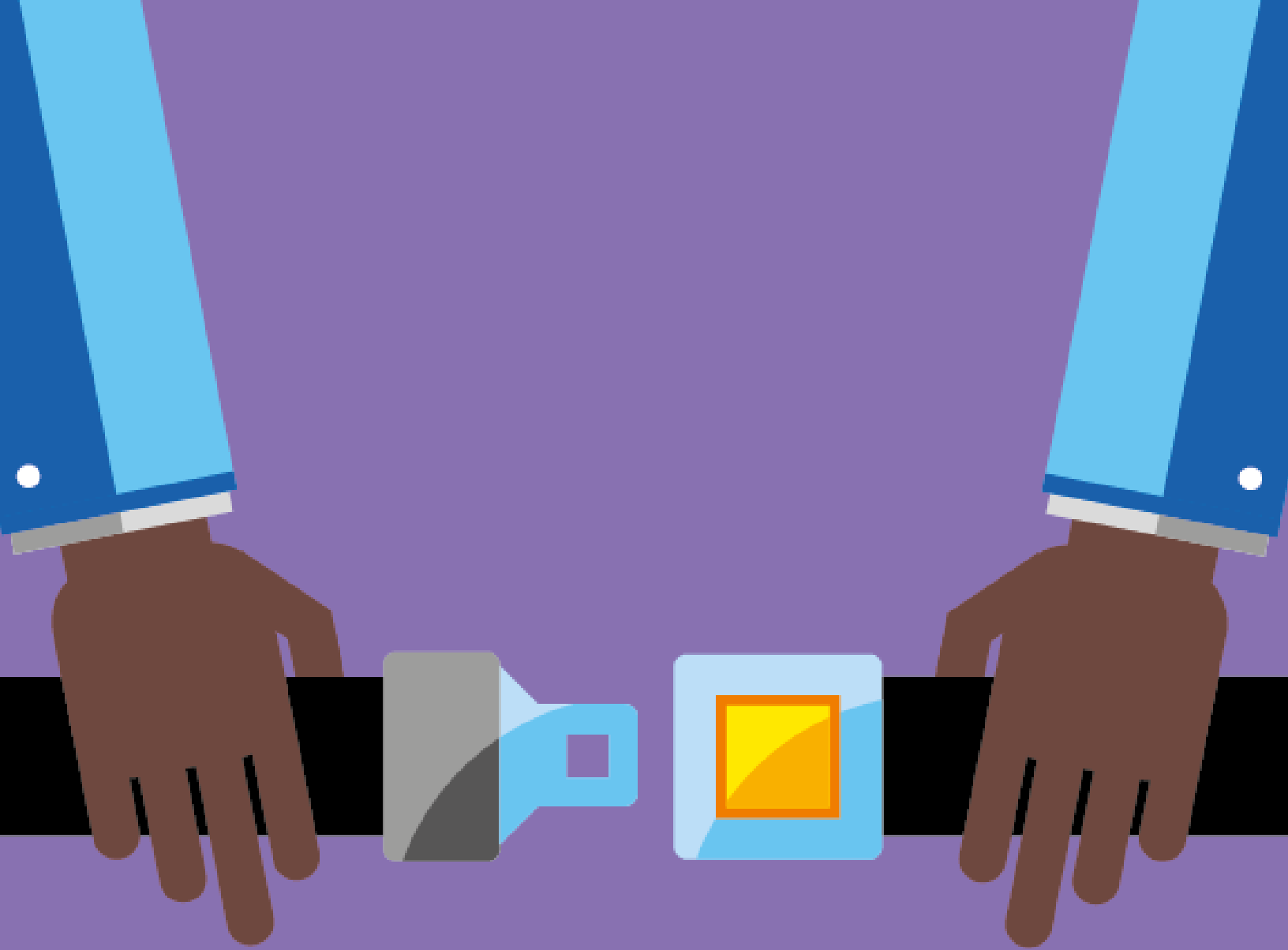
Avec un montant moyen de 3 919 €, la participation et l'intéressement versés en 2015 au titre des résultats 2014 représentent un complément de rémunération équivalent, en moyenne, à un mois de salaire.

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

	2012	2013	2014
Actions			
Orange	3,92%	4,00%	4,43%

### Commentaire

La hausse en 2014 de la part du capital détenue par les salariés Orange SA s'explique principalement par l'offre d'actionnariat réservée au Personnel Cap'Orange avec près de 16 millions d'actions souscrites.



# Les conditions d'hygiène et de sécurité

La politique développée depuis plusieurs années dans l'entreprise vise à garantir la sécurité de ses salariés, à protéger leur santé et à améliorer leur qualité de vie au travail. L'objectif est d'intégrer ces dimensions dans toutes les activités de l'entreprise et d'être employeur de référence dans le secteur.

Le Comité stratégique Santé-Sécurité Groupe, dont la mission est d'assurer un suivi du déploiement de cette politique, s'est réuni le 15 avril 2014 et a permis de faire un retour sur le niveau de maturité des entités accompagnées dans le cadre de la démarche SMSST.

Cette politique s'appuie notamment sur un réseau d'acteurs pluridisciplinaire.

Le plan d'actions adopté suite à l'analyse réalisée en 2013 sur le métier de préventeur a été mis en œuvre, ce qui s'est notamment traduit par la mise en visibilité des besoins de recrutements internes et externes dans les années à venir, par un réexamen complet du dispositif de formation initial ainsi que par plusieurs actions de communication.

En 2014, un plan d'action spécifique sur le service social a permis de mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des assistants sociaux afin d'assurer un bon dimensionnement du service social du travail se traduisant par des recrutements dans les différentes DO et au sein des Services Nationaux. Si les missions d'accompagnement individuel ont été réaffirmées, le parcours de professionnalisation a aussi accordé une large place à l'action sur les collectifs de travail avec notamment la formation de l'ETSUP "vers et pour un service social du Travail".

La logique de travail pluridisciplinaire entre les acteurs spécialisés (médecin du travail, infirmier, préventeur, environnement du travail, assistant social du travail) se développe et est structurée par les commissions pluridisciplinaires de prévention. Une commission pluridisciplinaire nationale, 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 à deux reprises en 2014. Elle a notamment identifié un travail concernant l'intégration des thématiques de santé au travail en amont des projets de transformation, ainsi

qu'un équipement adapté au travail des techniciens pour prévenir les risques lors des travaux à genoux.

Le système de management santé et sécurité au travail devient progressivement mature

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. 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 à la fin 2014.

Les actions de soutien aux unités se poursuivent et une action de formation des porteurs du système de management dans les comités de direction des entités est en cours de structuration.

La prise en compte des risques dans les projets de l'entreprise se développe

Les travaux visant à anticiper les impacts des évolutions et des projets de l'entreprise sur la santé des salariés se sont poursuivis tout au long de l'année. L'accent a été notamment mis en 2014 sur l'évolution des effectifs et le développement de nouvelles formes de travail digital, à distance ou encore en mode projet, qui induisent des questionnements légitimes sur l'impact de ces changements sur la charge de travail des personnes concernées.

Un séminaire national sur cette thématique a permis de préciser la démarche méthodologique pluridisciplinaire de prise en compte de cet aspect. Elle commence à se déployer en fonction des besoins. Une animation régulière du management et des équipes de ressources humaines est par ailleurs réalisée.

accidents du travail et de trajet	41
maladies professionnelles	45
Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	47
sécurité	48



# Les accidents de travail et de trajet

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

	2012	2013	2014
Total	5,21	5,01	4,93

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

Nombre 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 de travail )

	2012	2013	2014
Total	0,33	0,32	0,35

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

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

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

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

	2012	2013	2014
Niveau A	5	7	6
Niveau B	26	23	25
Niveau C	492	416	354
Niveau D	160	179	175
NiveauDbis	60	62	85
Niveau E	23	38	49
Niveau F	18	10	13
Niveau G	1	1	1
Total	785	736	708

### Commentaire

La légère baisse du nombre d'accidents du travail avec arrêt et du taux de fréquence est de l'ordre de grandeur des variations constatées ces dernières années sur ces indicateurs.

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

	2012	2013	2014
Niveau A	93	70	112
Niveau B	2345	1215	2242
Niveau C	32133	30115	29932
Niveau D	9682	9992	10465
NiveauDbis	3173	3209	4486
Niveau E	1304	1381	1817
Niveau F	794	498	910
Niveau G	159	93	5
Total	49683	46573	49969

### 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.

### Commentaire

Les deux tiers de la hausse constatée du nombre de jours d'arrêt en 2014 correspondent à des rechutes d'accidents survenus il y a plus de 2 ans.

La variation constatée cette année du nombre de jours d'arrêt reste dans la moyenne des évolutions des années précédentes.

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

	2012	2013	2014
IPP supérieures à 10 %	33	35	23
IPP inférieures ou égales à 10 %	125	104	104
Total	158	139	127

#### Commentaire

La baisse constatée résulte d'un nombre plus faible d'IPP de plus de 10% correspondant aux accidents ou maladies les plus graves.

### 314 - Nombre d'accidents mortels

	2012	2013	2014
Accidents de travail	2	0	3
Accidents de trajet	1	1	0
Total	3	1	3

#### Commentaire

Deux des accidents mortels de travail identifiés pour l'année 2014 sont des malaises mortels sur le lieu de travail qui ont été qualifiés en accident du travail. Le troisième est un accident de la route au cours d'un trajet vers un site de l'entreprise.

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

	2012	2013	2014
Total	563	603	546

#### Commentaire

Dans un contexte de baisse légère du nombre d'accidents de trajet, la part et le nombre des accidents dus aux véhicules (voitures particulières et deux roues) augmente.

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

	2012	2013	2014
Personnel temporaire	6	6	4
Personnel en prestation de services	664	596	645
Total	670	602	649

#### Commentaire

Cet indicateur est alimenté à partir des données communiquées par les entreprises sous-traitantes. L'évolution constatée cette année, en légère hausse, se situe dans la moyenne des variations constatées ces dernières années.

#### Définition de l'indicateur 316

Il s'agit d'accidents du travail.

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

	2012	2013	2014
32 - appareils à pression	0	0	0
33 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits chauds	0	0	0
34 - appareil, Installation frigorifique	1	0	1
35 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits toxiques	0	0	0
36 - vapeurs, gaz et poussières délétères	1	2	0
37 - matières combustibles en flamme	0	0	0
38 - matières explosives	0	0	0
39 - électricité	4	1	3
40 - rayonnements ionisants ou non ionisants	0	0	0
Total	6	3	4

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

	2012	2013	2014
Total	237	234	190

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

	2012	2013	2014
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 débiffer	2	1	1
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	0	1
24 - machine à remplir, conditionner, emballer, clouer	0	0	0
27 - matériel, Engin de terrassement, Travaux annexes	0	2	0
28 - machines diverses	1	0	0
29 - machines non précisées	0	2	0
30 - outil mécanique tenu ou guidé à la main	0	1	0
Total	3	6	2

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

	2012	2013	2014
01 - emplacement de travail et surface de circulation : chute de plain-pied	227	230	222
03 - objet en cours de manipulation	56	48	61
04 - objet en cours de transport manuel	17	11	13
06 - appareils de levage et de manutention	30	17	18
07 - appareils de levage, amarrage et préhension	2	0	0
08 - véhicules	45	38	44
Total	377	344	358

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

	2012	2013	2014
Total	6	2	5

### 326 - Autres cas

	2012	2013	2014
31 - outil individuel à la main	13	9	10
98 - autres: incendie, jeux, sport, animaux, foudre	119	134	136
99 - non classé faute de données suffisantes	24	4	3
Total	156	147	149

#### Commentaire

Les principales variations concernant les éléments matériels descriptifs des accidents de l'année 2014 sont :

- une réduction sensible des chutes avec dénivellation (-20% par rapport à 2013). Cette réduction concerne notamment les chutes dans les escaliers qui sont passées de 93 accidents en 2013 à 67. Les accidents dus aux déplacements à pieds sur le lieu de travail reculent de plus de 10%.
- une augmentation sensible des accidents de manutention dus en particulier aux plaques de chambres dont le nombre double quasiment par rapport à 2013
- les accidents de la route progressent en raison notamment d'une évolution défavorable des accidents impliquant des 2 roues (le nombre d'accidents de cette catégorie passe de 2 à 11 accidents)
- les accidents dus à des rixes et agressions progressent également nettement (passant de 24 à 31), les Agences Distribution étant majoritairement concernées.

# Les maladies professionnelles

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

	2012	2013	2014
Total	156	123	143

### Commentaire

Le nombre de dossiers déposés en vue d'une reconnaissance en maladie professionnelle a augmenté de 14% entre 2013 et 2014, tout en restant globalement faible et notamment inférieur à l'année 2012.

### 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

	2012	2013	2014
Salariés dont la maladie professionnelle a été reconnue	116	91	88
15ter Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels		1	
16B Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille	1		
30A Asbestose			1
30B Lésions pleurales bénignes	6	8	6
30BIS Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	4	9	5
30DMésothéliome malin primitif de la plèvre		1	
4 Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	1		2
42 Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	3		1
57 Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	85	53	1
57A Affections péri articulaires Épaule			12
57B Affections péri articulaires Coude			11
57C Affections péri articulaires Poignet - Main et doigt			42
57D Affections péri articulaires Genou			1
66 Rhinites et asthmes professionnels	1		
69 Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et		1	1
79 Lésions chroniques du ménisque	2	1	2
98 Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	3	3	3
99 Maladie Hors tableau	10	14	10

### Commentaire

Le nombre de maladies professionnelles reconnues est globalement stable (moins 3%) par rapport à 2013. Le type de pathologies constitutives des maladies professionnelles est identique avec une représentation majoritaire des troubles musculo-squelettiques (tableaux 57 et 98). En 2014, les maladies professionnelles relevant du tableau 57 sont détaillées en fonction de l'articulation atteinte (tableaux 57 A, B et C). On note encore 11 pathologies reconnues en lien avec une exposition antérieure à l'amiante.

Maladie professionnelle selon le numéro du tableau de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés :

4	: hémopathies provoquées par le benzène
15ter	: lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels
16B	: affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille
30	: affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante.
30B	: lésions pleurales bénignes.
30bis	: cancer broncho-pulmonaire, provoqué par l'inhalation des poussières d'amiante.
30D	: Mésothéliome malin primitif de la plèvre.
42	: atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels.
57	: affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures au travail.
66	: rhinites et asthmes professionnels
69	: affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils et outils
79	: lésions chroniques du ménisque
97	: affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations
98	: affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes

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

	2012	2013	2014
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)

	2012	2013	2014
Nationaux	1	1	1
Commission	21	22	19
Locaux	273	280	275
Total	295	303	295

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

	2012	2013	2014
Nationaux	6	5	6
Commission	32	36	28
Locaux	1 970	2 093	1 948
Total	2 008	2 134	1 982

### Commentaire

Le nombre de CHSCT baisse légèrement mais l'activité des instances locales reste positionnée à un niveau très élevé avec plus de 7 réunions par an en moyenne.

# La sécurité

## 351 - La formation en matière de sécurité

Nombre de personnes formées	2012	2013	2014
Salariés	24 375	23 726	24 082
Membres de CHSCT	397	389	454
Total	24 772	24 115	24 536

Nombre de jours de formation	2012	2013	2014
Salariés	37 145	41 493	46 269
Membres de CHSCT	1 008	1 291	1 382
Total	38 153	42 784	47 651

### Commentaire

L'effort de formation à la sécurité se maintient à un niveau important avec plus du quart de l'effectif de l'entreprise formé cette année et une durée moyenne de formation qui atteint presque les 2 jours.



# **L'organisation et les conditions de travail**



Dans ce domaine, l'année 2014 est marquée par plusieurs évolutions à souligner :

- la poursuite de la progression du nombre de salariés à temps partiel, en lien avec la mise en œuvre des mesures en faveur des seniors conformément aux accords signés avec les partenaires sociaux (26 novembre 2009, 23 décembre 2010 et 31 décembre 2012).

Le succès des différentes formules de temps partiel se confirme auprès des populations éligibles. A fin décembre 2014, près de 11 700 salariés sont actifs dans le dispositif TPS (temps partiel seniors), près de 200 dans le dispositif TPI (temps partiel intermédiaire) et près de 1 700 dans le dispositif TPA (temps partiel aidé). Ils représentent au global 14,8% des CDI en activité à Orange SA.

- la confirmation de la tendance à la diminution du nombre de salariés travaillant en régime de base et en «Horaires Accueil Clients (HAC) au profit des régimes de travail des cadres exécutifs et des cadres opérationnels de proximité, en lien avec l'évolution de la structure de qualification des salariés d'Orange.

- le développement du télétravail dans le cadre de l'accord signé avec les partenaires sociaux le 22 juin 2009. La progression régulière du nombre de salariés optant pour le télétravail confirme le succès croissant des dispositifs proposés.

La durée et l'aménagement du temps de travail	51
L'organisation et le contenu du travail	57
Les conditions physiques du travail	59
La transformation de l'organisation du travail	60
Les dépenses d'amélioration des conditions de travail	61

# 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 (en %)	2012	2013	2014
Régime de base	40.6	39.7	39.3
Cadres exécutifs autonomes	31.9	33.7	34.9
Régime centres d'appel (type 118712)	0.5	0.5	0.4
Cadres opérationnels de proximité	9.9	9.9	10.2
Régime HAC	14.7	14.0	13.3
Régime HNO et cycle de nuit	2.3	2.1	1.9
Régime à temps modulé	0.1	0.1	0.1
Total	100	100	100

### Commentaire

Le régime de base continue à diminuer en 2014, ainsi que le régime spécifique lié aux heures non ouvrables et travail de nuit (HNO)

Le régime lié aux horaires d'accueil client (HAC) poursuit lui aussi sa décroissance

Le régime spécifique centres d'appel (118 712) connaît également un mouvement de décroissance mais il 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 : 1603 heures annuelles. régime « Horaires Accueil Clients (HAC) » : entre 1155,40 et 1555 heures annuelles

Régime « Centres d'appel (type 118712) » : entre 1519 et 1547 heures annuelles.

Régime « travaux programmés en heures non ouvrables intégrés dans la durée normale de travail » (HNO) : entre 1546,4 et 1587,8 heures annuelles.

Régime à temps modulé : 1580,20 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 :

	2012	2013	2014
Niveau A	17	19	15
Niveau B	318	272	242
Niveau C	3218	2875	2589
Niveau D	1621	1808	1921
Niveau Dbis	444	454	420
Niveau E	209	201	179
Niveau F		4	2
Total	5827	5633	5368

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

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels :

	2012	2013	2014
Niveau A	29	22	19
Niveau B	510	426	413
Niveau C	9948	9156	7969
Niveau D	8068	8615	9313
Niveau Dbis	1642	1689	1765
Niveau E	502	558	568
Niveau F	25	28	32
Niveau G		1	
Total	20724	20495	20079

\*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)

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

	2012	2013	2014
NiveauA	0	0	5
NiveauB	30	18	34
NiveauC	1 752	1 681	1 355
NiveauD	1 416	1 760	1 836
NiveauDbis	633	615	495
NiveauE	202	205	151
NiveauF	13	7	0
NiveauG	0	0	0
Total	4 046	4 286	3 876
En pourcentage de l'effectif actif	4,23	4,49	4.19

### Commentaire

En 2014, le nombre de salariés en activité bénéficiant d'un système d'horaires individualisés diminue en nombre et en poids relatif.

Ces dispositifs concernent en grande majorité les salariés non cadres : 83% des salariés bénéficiant d'horaires individualisés relèvent de la catégorie employés, techniciens et maîtrise alors que cette catégorie représente 54% 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 y compris les jeunes en contrat d'alternance.

## 414 - Salariés occupés à temps partiel

		Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Dbis	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Total
année	inf. à 30%	0	33	1191	610	503	287	78	26	2728
2012	de 30 à 39%	0	0	300	0	0	0	1	0	301
	de 40 à 49%	0	3	7	1	2	2	3	0	18
	de 50 à 59%	0	32	1570	855	483	280	89	26	3335
	de 60 à 69%	0	6	863	556	357	147	65	11	2005
	de 70 à 79%	0	2	123	47	18	36	11	0	237
	de 80 à 89%	0	26	2803	1946	837	925	220	5	6762
	de 90 à 99%	0	2	218	252	166	267	110	4	1019
	Total	0	104	7075	4267	2366	1944	577	72	16405
année	inf. à 30%	0	19	962	789	465	297	70	24	2626
2013	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	1750	1771	783	438	141	44	4950
	de 60 à 69%	0	10	1049	1024	565	257	115	18	3038
	de 70 à 79%	0	0	121	67	13	38	9	0	248
	de 80 à 89%	0	19	2278	1986	787	931	215	6	6222
	de 90 à 99%	0	0	198	298	159	328	121	4	1108
	Total	0	73	6580	5937	2776	2290	675	96	18427
année	inf. à 30%	0	12	566	1049	580	304	84	28	2623
2014	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	1227	2956	925	547	181	55	5910
	de 60 à 69%	0	9	818	1895	856	423	152	25	4178
	de 70 à 79%	0	0	127	68	15	37	9	0	256
	de 80 à 89%	0	16	1883	1900	678	879	213	4	5573
	de 90 à 99%	0	0	159	317	177	380	145	6	1184
	Total	0	57	4918	8190	3235	2571	790	118	19879

### Commentaire

Le nombre de salariés à temps partiel s'élève à 19 879 CDI à fin décembre 2014, versus 18 427 fin 2013, soit une augmentation de 7,9%. Ce résultat confirme la tendance engagée depuis plusieurs années (rappel : +11% en 2013, +9,6% en 2012 et +11,6% en 2011).

Ces progressions s'expliquent 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.

Il convient de souligner que les salariés entrant dans la phase dite de « temps libéré » se retrouvent pris en compte dans la rubrique « inférieur à 30% », même si le taux de 50% reste la référence pour le calcul de leur rémunération.

Les salariés à temps partiel représentent 20,8% du total des effectifs CDI en activité à fin 2014, versus 19,5% à fin 2013.

Parmi eux, le nombre de salariés actifs dans les dispositifs seniors s'élève à 13 502 CDI soit 14,8% des effectifs CDI en activité de l'entreprise (TPS : 11 659, TPI : 186 et TPA : 1 657).

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 confirme en 2014. 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 et ne travaillant pas à temps plein par regroupement de taux d'utilisation.

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

	2012	2013	2014
TPA	936	918	822
TPI	1 324	780	5
TPS	1 600	5 069	5 600
Total	3 860	6 767	6 427

### 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).

L'accord signé fin 2012 a prolongé et complété les dispositifs existants pour une période de 3 ans, pour anticiper des départs en retraite qui se réaliseront jusqu'en 2020.

Le nombre d'entrées dans le dispositif phare TPS continue à progresser confirmant son succès auprès des populations éligibles avec 5 600 nouveaux salariés entrés dans le dispositif en 2014. L'année 2014 marque la fin des entrées en TPI : les salariés qui avaient opté pour ce dispositif basculent progressivement en TPS, conformément au dernier accord de 2012 conclu avec les partenaires sociaux.

L'impact de ces temps partiel est visible sur la force au travail interne de l'entreprise évaluée en équivalent effectif (voir indicateur 111 ter). Les salariés actifs dans ces dispositifs à fin décembre 2014 représentent 13 502 CDI soit 14,8% des CDI totaux d'Orange SA.

### 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

	2012	2013	2014
Niveau A			.
Niveau B			253
Niveau C			20778
Niveau D			26929
NiveauDbis			15760
Niveau E			18155
Niveau F			7465
Niveau G			797
Total			90137

## 416 - Nombre moyen de jours de congés annuels

( hors repos compensateur )

	2012	2013	2014
Total	25	25	25

## 417 - Nombre de jours fériés payés

	2012	2013	2014
Total jours	9	10	11
dont samedi	1	0	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

	2012	2013	2014
NiveauA	0	0	0
NiveauB	0	0	0
NiveauC	35	28	27
NiveauD	323	304	259
NiveauDbis	71	82	114
NiveauE	8	9	9
NiveauF	0	0	0
NiveauG	0	0	0
Total	437	423	409

### Commentaire

le nombre de salariés en travail de nuit diminue passant de 423 à fin 2013 à 409 à fin 2014. Il convient de souligner que ces salariés représentent une volumétrie très faible au regard du total des effectifs en activité de l'entreprise (voir indicateur 111a)

### 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.

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

	2012	2013	2014
NiveauA	0	0	0
NiveauB	0	0	0
NiveauC	23	22	16
NiveauD	175	179	149
NiveauDbis	22	29	50
NiveauE	1	2	1
NiveauF	0	0	0
NiveauG	0	0	0
Total	221	232	216

### Commentaire

Le nombre de salariés en travail de nuit de plus de 50 ans diminue en 2014, en lien avec l'évolution démographique des populations potentiellement concernées (voir indicateur 116).

## 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

	2012	2013	2014
Total			62

### Commentaire

Suite à une étude ergonomique menée à l'UFR en 2013, il a été identifié plusieurs salariés travaillant sur les machines d'impression et de mise sous pli des factures qui sont concernés par des tâches répétitives.

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

	2012	2013	2014
Télétravail alterné à domicile	1 479	2 686	4346
bureau satellite	650	827	962
Total	2 129	3 513	5308

### 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 à fin décembre 2014 confirme la poursuite régulière de la montée en charge de ces dispositifs, qui répondent aux attentes de nombreux salariés.

Les salariés ayant opté pour le télétravail sont majoritairement des cadres ( 72%), alors que cette population représente 46% des effectifs CDI en activité. Les non cadres représentent 28% des salariés ayant opté pour le télétravail, alors qu'ils représentent 54% des effectifs CDI en activité.

Le télétravail concerne proportionnellement plus les femmes puisque 47% des télétravailleurs sont des femmes, alors qu'elles représentent 36,3% des effectif CDI en activité (indicateur 111a).

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.

A ce stade, il est difficile à recenser 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.

# Les conditions physiques du travail

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

	2012	2013	2014
Total			62

### Commentaire

L'étude ergonomique menée à l'UFR a permis d'identifier que plusieurs salariés, travaillant sur les machines d'impression et de mise sous pli des factures, étaient 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 désormais 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

	2012	2013	2014
Total	271	238	118

# La transformation de l'organisation du travail

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

	2012	2013	2014
Nombre d'expérimentations	9	3	5
Effectif concerné	1 395	402	62

### 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	2012	2013	2014
Total	35 770	33 183	35 340

### Commentaire

Les sommes consacrées à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre des programmes annuels de prévention mis en œuvre dans les différentes entités sont globalement stables sur les trois dernières années et en légère augmentation par rapport à 2013. Ces dépenses représentent en moyenne 393 euros par personne 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 FT)
- 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

Dans un contexte économique difficile et de concurrence particulièrement vive, l'entreprise a maintenu en 2014 son effort de formation à un niveau très élevé, à hauteur de 6,2% de sa masse salariale et de près de 3 millions d'heures de formation dispensées : la formation est en effet un levier majeur de développement des compétences permettant à l'entreprise de répondre aux enjeux business actuels, aux attentes de nos clients en terme de services et d'offres, aux défis technologiques, et d'anticiper l'évolution des métiers et compétences nécessaires pour l'avenir ; la formation contribue aussi fortement au respect du contrat social.

Il convient de noter que, en complément de l'effort de formation, l'entreprise développe largement des modalités d'apprentissage innovantes, utilisant des ressources digitales : ainsi, en 2014, a été créée la «Digital Academy» qui s'adresse à l'ensemble des salariés du Groupe et dont l'objectif est de sensibiliser à la culture digitale au travers d'un socle commun de ressources sur les enjeux, les outils, les médias sociaux.

Avec près de 81 000 salariés formés, le taux d'accès reste élevé à 82,6%. Les formations qui permettent l'adaptation au poste de travail restent largement majoritaires, à 61% des formations dispensées.

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 2014 .

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 augmenté en 2014, probablement en anticipation de l'évolution liée à la réforme de la formation professionnelle et à la mise en place, dès janvier 2015, du CPF pour les salariés de droit privé : près de 13 000 demandes de DIF ont été validées en 2014.

Les formations managériales, réalisées en grande majorité par Orange Campus, se maintiennent à un niveau élevé et représentent 5% de l'ensemble des heures de formation. L'offre Orange Campus est 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.

La formation professionnelle	64
Les congés formation	67
L'insertion professionnelle	68

# La formation professionnelle

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

	2012	2013	2014
pourcentage	6,8%	6,4%	6,2%

### Commentaire

Dans un contexte économique et concurrentiel difficile, l'entreprise a poursuivi une politique de formation ambitieuse à hauteur de 6,2% de sa masse salariale

## 512 - Montant consacré à la formation continue

(en millions d'euros)	2012	2013	2014
total	277	269	256

### Commentaire

La maîtrise des dépenses de formation et la baisse du volume d'heures de formation dispensées en 2014 se traduisent par une baisse de près de 5 % du montant global consacré à la formation par l'entreprise.

### 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

	2012			2013			2014		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
Salariés formés	31 452	52 389	83 841	31 640	51 949	83 589	30 451	50 449	80 900
Pourcentage	86,4%	82,3 %	83,8 %	85,7%	82,4%	83,7%	84,9%	81,3%	82,6%

### Commentaire

L'entreprise a formé 80 900 salariés en 2014, soit un taux d'accès à la formation de 82,6% ; ce taux, comme les années précédentes, est plus élevé de 3% 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

	2012			2013			2014		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
NiveauA	111	190	301	54	134	188	66	186	252
NiveauB	1 444	1 885	3 329	1 418	1 769	3 187	1 366	1 867	3 233
NiveauC	12 211	16 146	28 357	11 253	15 016	26 269	9 298	13 286	22 584
NiveauD	7 985	13 250	21 235	8 896	13 701	22 597	9 788	14 252	24 040
NiveauDbis	4 161	8 867	13 028	4 244	8 925	13 169	4 166	8 413	12 579
NiveauE	4 545	9 315	13 860	4 836	9 693	14 529	4 849	9 561	14 410
NiveauF	1 786	3 554	5 340	1 985	3 936	5 921	1 937	3 815	5 752
NiveauG	120	403	523	144	439	583	140	419	559
non renseigné	21	21	042	5	7	12	1	0	1
Total	32 384	53 631	86 015	32 835	53 620	86 455	31 611	51 799	83 410

### Commentaire

Le nombre de salariés formés par niveau de classification est globalement cohérent avec le nombre de salariés par niveau. La progression de la formation des salariés classifiés sur le niveau D continue en 2014

### 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

	2012			2013			2014		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
NiveauA	2 590	4 881	7 471	1 429	3 530	4 959	1 876	7 944	9 820
NiveauB	56 255	68 974	125 229	59 457	68 617	128 074	55 235	70 749	125 984
NiveauC	452 377	606 261	1 058 638	424 437	570 797	995 234	355 442	514 793	870 236
NiveauD	306 513	520 039	826 552	305 149	477 015	782 164	307 381	460 207	767 588
NiveauDbis	165 428	350 522	515 950	155 380	312 021	467 401	154 241	289 275	443 516
NiveauE	186 436	365 336	551 772	181 747	345 555	527 302	185 272	351 496	536 768
NiveauF	72 138	121 863	194 001	75 013	128 652	203 665	72 404	122 474	194 878
NiveauG	4 225	12 940	17 165	4 338	12 617	16 955	5 861	15 005	20 866
non renseigné	2 378	537	2 915	119	199	318	40	0	40
Total	1 248 340	2 051 353	3 299 693	1 207 069	1 919 003	3 126 072	1 137 752	1 831 943	2 969 695

### Commentaire

Plusieurs éléments expliquent la baisse du volume global d'heures de formation dispensées en 2014 : la baisse des effectifs à former, l'individualisation de cursus de formation pour répondre au mieux au besoin de développement des compétences des salariés, ainsi que le développement de modes d'apprentissages digitaux non comptabilisés en heures de formation.

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

	2012			2013			2014		
	femme	homme	total	femme	homme	total	femme	homme	total
Adaptation au poste de travail et évolution dans l'emploi	28 220	46 598	74 818	28 305	45 960	74 265	27 188	44 319	71 507
Développement des compétences	18 463	29 340	47 803	17 952	28 021	45 973	17 891	28 152	46 043
Total population	46 683	75 938	122 621	46 257	73 981	120 238	45 079	72 471	117 550

### Commentaire

La formation au titre du développement des compétences a concerné 39% des salariés en 2014, en stabilité 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 type de formation est compté plusieurs fois.

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

Heures de formation	2012	2013	2014
Dispense interne	1 879 840	1 811 960	1 640 447
Dispense externe	1 419 853	1 314 112	1 329 248
Total des heures attestées	3 299 693	3 126 072	2 969 695

### Commentaire

Malgré une légère baisse, plus de la moitié des formations sont réalisées en interne en 2014

### 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 formation

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

	2012	2013	2014
Total	27	33	32

### Commentaire

En 2014, 32 salariés ont bénéficié d'un congé de formation rémunéré

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

	2012	2013	2014
Total	1	1	2

### Commentaire

2 salariés ont bénéficié d'un congé formation non rémunéré en 2014

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

	2012	2013	2014
Total	0	0	0

### Commentaire

Comme les années précédentes, toutes les demandes de congé formation ont été acceptées en 2014.

# L'insertion professionnelle

## 531 - L'alternance

	2012	2013	2014
Contrat d'apprentissage	2487	2208	2868
Contrat de professionnalisation	739	985	1434
Total	3226	3193	4302

### Commentaire

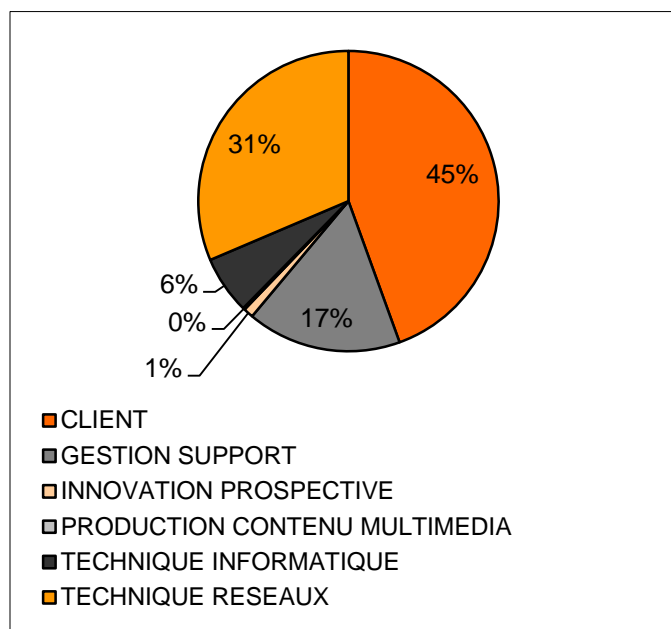
Le nombre contrats en alternance conclus dans l'année progresse nettement en 2014 : +1 109 contrats soit + 34,7%. Cette progression correspond à la première phase du plan de recrutements pour le programme THD conformément aux engagements pris dans l'accord sur l'insertion professionnelle des jeunes de février 2014. Cet accord prévoit notamment le recrutement de 1000 nouveaux alternants pour le Groupe en France en 2014 dans le cadre du plan Très haut Débit. Parmi eux 800 seront recrutés en CDI à l'issue de leur formation en 2015 et 2016.

Le recrutement de ces nouveaux alternants se fait à la fois sur des contrats d'apprentissage et sur des contrats de professionnalisation (+660 apprentis soit + 29,9% et +449 contrats de professionnalisation soit +45,6%).

### Définition indicateur 531

Ensemble des personnes ayant signé un contrat d'apprentissage ou d'alternance au cours de l'année.

## 531bis – Répartition par métier des contrats d'apprentissage et d'alternance conclus dans l'année



# Les relations du travail



L'année 2014 a été marquée par le renouvellement des instances représentatives du personnel (CE/DP/CAP) au sein d'Orange SA et dans l'UES Orange. Ces élections professionnelles se sont déroulées pour la 1<sup>re</sup> fois par voie électronique et ont nécessité la conclusion de huit accords particuliers portant notamment sur l'architecture et les protocoles relatifs à ces élections.

L'année 2014 a également été marquée par la négociation et la conclusion d'accords triennaux majeurs, tels que l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et, pour la première fois, un accord unanime ayant pour objets l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap ; il convient de noter également la conclusion d'un accord sur l'alternance et les stages signé le 25 février 2014 (cet accord fait suite à l'accord sur l'insertion des jeunes du 28 février 2011).

Par ailleurs, concernant les négociations liées à la "rétribution", les accords suivants ont été signés : accord salarial Orange SA du 18 avril 2014 et deux avenants à l'accord du 6 avril 2006, instituant un PERCO dans le Groupe Orange et dont l'un permettra, début 2015, de proposer à la signature des Organisations Syndicales un projet d'accord sur le transfert de droits issus du CET vers le PERCO. Enfin, un accord relatif aux conditions d'accès des salariés d'Orange SA aux offres téléphoniques et internet fixe a été signé le 11 juillet 2014.

Près de 60% de ces accords ont été signés à la majorité absolue des Organisations Syndicales.

Enfin, en 2014, le CCUES a siégé durant 11 séances représentant 16,5 journées de réunion. Au cours de l'exercice, cette instance représentative du personnel a traité à son ordre du jour 63 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 33 dossiers et expertises et consultés sur 30 autres dossiers : 17 sur des rapports et bilans annuels prévus conventionnellement ou par le code du travail, 3 relatifs à des projets d'évolution de l'organisation ou des process et 10 concernant des projets d'accord collectifs et Décisions Unilatérales »

La représentation du personnel et les délégués syndicaux	71
Les moyens syndicaux	71
Le dialogue social	72
L'information et la communication	73
Les procédures	77

# 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
Total	12	9	4	11	7	10	1	56

## 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	43413	74.34%
Maitrise	28311	76.99%
Non cadre	26287	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	36991	74,15%
Non cadre	50324	72.92%
Unique	10162	72.26%

## Les moyens syndicaux

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

	2012	2013	2014
Total	1 268 815	1 275 532	1 200 419

#### 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	2012	2013	2014
Commissions administratives paritaires	29	37	23
Commissions consultatives paritaires des contractuels	37	40	40
Sous-total	66	77	63
Comité central entreprise Avec les délégués syndicaux nationaux	15	12	11
Comité établissement	76	118	106
Comité « bassin d'emploi »	282	259	245
Avec les délégués du personnel	18	27	31
Avec les délégués syndicaux locaux	6 362	6 463	6 503
Négociations locales sur le stress	1 470	1 430	1 433
Sous-total	23	33	13
Total	8 246	8 342	8 342
	8 312	8 419	8 405

## 614 - Accords d'entreprise signés en 2014

Les négociations sociales ont permis la conclusion des accords suivants :

### Accords Orange SA

**18 avril 2014** : accord salarial, signé par CFDT et FO

**30 juin 2014** : avenant n°2 à l'accord d'intéressement 2012/2014, signé par CFDT, CFE-CGC et FO

**9 juillet 2014** : accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par CFDT, CFE-CGC, FO et SUD

**11 juillet 2014** : accord relatif aux modalités d'accès des salariés d'Orange SA aux offres téléphoniques et internet fixes, signé par CFDT et FO

### Accords UES

**31 janvier 2014** : accord sur les grands principes de mise en place du vote électronique pour les élections CE/DP/CEP, signé par CFDT et CFE-CGC

**18 février 2014** : accord sur la durée des mandats des représentants du personnel de l'UES pour la mandature 2014/2017, signé par CFDT, CFE-CGC, FO et SUD

**7 mars 2014** : accord sur la de des élections des représentants du personnel de l'UES, signé par CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, UNSA et Syndicat Régional France Télécom 97-4

**22 avril 2014** : avenant n°3 à l'accord sur le champ de l'UES, signé par CGT, FO, SUD, CGT Orange Promotion, SUD Orange Caraïbes

**13 juin 2014** : avenant n°5 à l'accord sur l'architecture des IRP, signé par CFDT, CFTC, FO, SUD, STC et UNSA

**4 juillet 2014** : accord unanime sur le collège unique dans le cadre des élections CE/DP

**10 juillet 2014** : accord de scellement, signé par CFDT, CFTC, CGT, FO, SUD et UNSA

**10 juillet 2014** : protocole d'accord cadre sur les modalités pratiques du scrutin, signé par CFDT, CFTC, FO et SUD

**6 octobre 2014** : protocole d'accord cadre définissant la répartition des effectifs et des sièges dans les collèges électoraux, signé par CFDT, CFTC, FO, SUD, STC et UNSA

### Accords Groupe France

**24 janvier 2014** : accord unanime sur l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap

**21 février 2014** : avenant n°2 à l'accord GPEC, signé par CFDT et CFE-CGC

**25 février 2014** : accord sur l'alternance et les stages, signé par CFDT et CFE-CGC

**1<sup>er</sup> avril 2014** : avenant à l'accord PERCO, signé par CFDT et FO

**9 septembre 2014** : accord GPEC, signé par CFDT et CFE-CGC

**18 septembre 2014** : avenant à l'accord PERCO permettant le transfert des droits issus du CET vers le PERCO, signé par CFDT, CFE-CGC et FO

### Accord groupe Monde

**21 novembre 2014** : accord mondial relatif à la santé et à la sécurité



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

	2012	2013	2014
Total	2 161	1 714	1 485

### Commentaire

Le chiffre plus important de 2012 s'explique par le renouvellement des instances CE-DP fin 2011.

# L'information et la communication

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

	2012	2013	2014
Total	13 043	12 430	12 003

### 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 (également accessible sur @noo)
- les informations sur l'organisation d'Orange SA et de l'entité qu'il rejoint (dont le Welcome pack),
- 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

<b>Print</b>	
Map	Magazine destiné aux managers du Groupe, édité en français et en anglais (3 numéros par an)
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
<b>Web</b>	
<p>Portail intranet monde présent dans 11 pays dont Orange Business Services</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupe à la une : infos majeures dans le Groupe</li> <li>- en bref : brèves sur l'actualité du Groupe</li> <li>- les essentiels Groupe : dossiers de fond</li> <li>- « mes repères » : rubriques présentant notre Groupe, la Stratégie, les Ressources Humaines, l'Innovation, la Finance, la marque, la RSE</li> <li>- « Orange et nous » : les programmes Orange bravo, Orange Chante, Orange passion et let itbee</li> </ul> <p>L'émission « sur le vif », émission TV interne de Stéphane Richard avec dialogue avec les salariés via des SMS</p> <p>Le site du contrat social</p> <p>Newsletter hebdomadaire « la semaine » : synthèse des actus de la semaine</p> <p>Newsletter leader / site leaders</p> <p>Call leaders</p> <p>Pushmails signés des membres du Comex</p> <p>Planète Orange</p> <p>Kit managers</p>	<p>Rubrique valorisant les salariés</p> <p>Newsletter et site spécifique dédiés aux leaders</p> <p>Annonces spécifiques aux leaders par téléphone</p> <p>Annonces spécifiques aux salariés</p> <p>Web série tournée dans les pays Orange</p> <p>Kit stratégique annuel présentant le bilan et les objectifs par pays d'une année sur l'autre</p>

<b>Autres</b>	
Leaders et executive's meetings	Evénement annuel interne/externe présentant les innovations du Groupe commercialisées au cours de l'année suivante
Affichage	
Show hello	

#### Procédures d'information ascendante au niveau du Groupe

Baromètre social France et international	
France : sondage semestriel d'un panel représentatif de 4 000 salariés en France	
International : sondage annuel de l'ensemble des salariés des pays via un questionnaire en ligne.	
Les études sont réalisées par CSA, un cabinet indépendant	
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 1 700 communautés, le réseau social compte plus de 40 000 membres
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

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

L'entretien individuel s'adresse à l'ensemble des salariés.

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

	2012	2013	2014
Total	20	18	35

### 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

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

	2012	2013	2014
Total	294	224	336

### Commentaire

L'augmentation du nombre d'instances en 2014 s'explique par deux facteurs : de nombreuses actions collectives des salariés, ainsi qu'un nombre important de contentieux liés aux élections professionnelles de novembre 2014

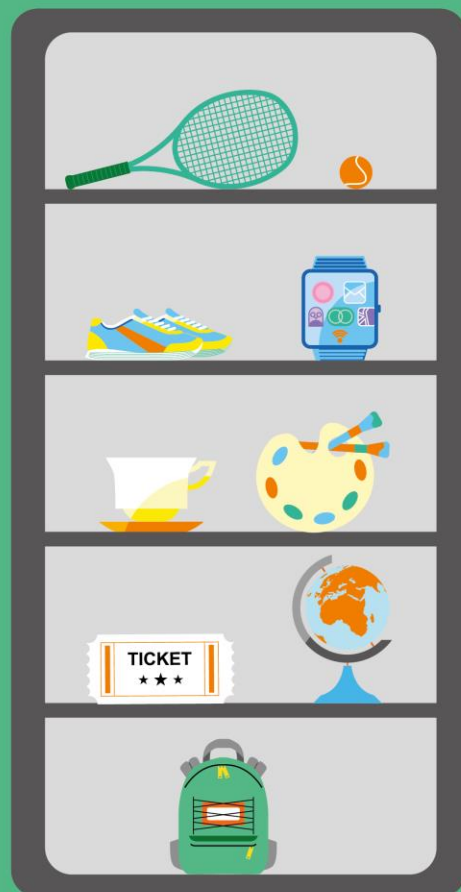
### Définition de l'indicateur 632

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

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

	2012	2013	2014
Mise en demeure	4	6	1
Procès-verbaux	3	1	0
Total	7	7	2

# Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise



Les comités d'établissement ont disposé en 2013, pour la gestion des activités sociales et culturelles relevant de leur périmètre, d'une contribution patronale de 94,1 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	80
Les autres charges sociales	81

# Les œuvres sociales

## 711 - Répartition des dépenses de l'entreprise

### Logement

	2012	2013	2014
Montant global ( en millions d'euros)	18.1	18.2	18.5
Nombre de prêts accordés	649	715	570
Nombre de salariés logés	717	722	632

#### Commentaire

Le nombre total de prêts accordés enregistre une baisse de plus de 19%, entraînée par une forte diminution des prêts travaux (-43%) alors que les prêts accession enregistrent une hausse sensible (+14%).

Malgré un contexte économique défavorable (les ventes de logements neufs en 2014 ont encore reculé), le prêt accession a connu un réel succès, lié sans doute à un taux d'intérêt très bas (1,25%) qui le rend plus attractif, et à la possibilité d'obtenir une somme conséquente grâce aux majorations accordées..

En revanche, les effets de la crise se sont fortement faits ressentir sur les prêts travaux ainsi sans doute que les contraintes liées à la réglementation.(au plafond PLI)

Le nombre de familles logées chute par rapport à 2013 : 14%, dont 17% en Ile de France et 7% en régions.

Mais le nombre de demandes de logements a également baissé dans une proportion plus importante que le nombre de familles logées : au 31/12/2014 il restait 1447 demandes en instance contre 1732 au 31/12/2013, soit une chute de 16,5%, dont 22% en Ile de France et 4,5% en régions. Au final, le taux de transformation (nombre de demandes/nombre de familles logées) est meilleur qu'en 2013.

### Restauration

( en millions d'euros )	2012	2013	2014
Montant global	92.3	91.4	93.8

#### Commentaire

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

Les dépenses pour la restauration augmentent de 2,4 M€ entre 2013 et 2014 :

- 900 k€ sur les subventions (charges de personnel dont fonctionnement des RIE/RIA non Orange)
- 4,9 M€ sur les charges immobilières (application des nouveaux tarifs de la direction de l'immobilier Groupe)
- les investissements sont en baisse de 3 M€
- les titres restaurant en légère baisse -400 k€, (mise en place des commandes sur application chèques déjeuner et chèques nominatifs)

## Activités en gestion déléguée

	2012	2013	2014
Montant global ( en millions d'euros )	7.3	6.9	6.9
Lien social et recherche historique	4.7	4.7	4.7
Aides pécuniaires	2.6	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)	2012	2013	2014
Montant de la contribution patronale aux ASC versée aux comités d'établissement)	92.5	93.5	94.1

### Commentaire

Le montant de la contribution patronale fluctue en fonction des évolutions de la masse salariale.

# Les autres charges sociales

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

(en millions d'euros)	2012	2013	2014
Régime de prévoyance-santé Humanis/Mutuelle Générale(salariés sous convention)	36.6	39.1	45.4

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

(en millions d'euros)	2012	2013	2014
Retraite additionnelle fonction publique (fonctionnaires)	17.7	16.9	16.3
Retraite complémentaire ANEP-CRICA (salariés sous convention)	149.4	157.8	170.0
Total	167.1	174.7	186.3

### Commentaire

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