

Bilan Social 2016

Sommaire

Contenu

Sommaire.....	2
Edito.....	3
L'emploi.....	5
La rémunération.....	33
Les conditions d'hygiène et de sécurité.....	45
L'organisation et les conditions de travail.....	56
Le développement des compétences.....	67
Les relations du travail.....	75
Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise.....	85

Edito



“ Lancée courant 2016, la promesse Orange d’être un employeur digital et humain a réaffirmé que nous voulions mettre les femmes et les hommes du Groupe au cœur de nos préoccupations.

L’environnement en pleine transformation, la concurrence omniprésente et l’évolution continue des technologies et des usages ont confirmé notre conviction qu’Orange n’assurera sa place de leader qu’à travers un message différenciant à l’échelle du Groupe: être l’employeur de référence du secteur des télécommunications.

Orange réaffirme avec cette promesse que la qualité sociale est un levier incontournable de la performance économique et, pour la première fois, va plus loin en proposant une démarche commune à l’ensemble du Groupe. Elle porte une ambition claire : proposer

une expérience salarié unique à la hauteur de celle que nous souhaitons pour nos clients. Trois priorités ont été définies pour réaliser notre promesse d’employeur digital et humain : garantir les compétences utiles pour demain, développer notre agilité collective et favoriser l’engagement de chacun. Dans ce contexte, 2016 s’avère riche en projets et témoigne de la volonté du Groupe de respecter ses engagements.

La politique de l’emploi menée en 2016 a permis d’atteindre les résultats suivants. Plus de 2 100 nouveaux collaborateurs ont été recrutés en CDI au sein d’Orange SA, soit une augmentation de plus de 25% par rapport à 2015. Ils s’inscrivent dans le cadre de l’engagement triennal d’en réaliser 7000 sur la période 2016 – 2018 sur l’ensemble du Groupe en France, chiffre qui vient d’être porté à 7500.

Ces recrutements permettent à la fois d’anticiper les impacts de l’accélération prévue des départs en retraite, de garantir ainsi la continuité de l’activité, mais également de mener à bien nos projets prioritaires comme la poursuite du programme « très haut débit ».

A fin décembre 2016, Orange SA accueillait plus de 4 740 alternants (contrats d’apprentissage et de professionnalisation), soit 5,4% de nos effectifs en activité pour un taux de référence légal de 5%. Près de 2 300 nouveaux stagiaires ont également été accueillis en 2016 au sein de la maison mère.

Par ailleurs, la poursuite des actions initialisées en 2014, suite à la signature d’un cinquième accord pour l’emploi et l’insertion des personnes handicapées a permis d’atteindre un taux d’emploi global de 6,72%, dépassant l’objectif de 6%.

Le succès des dispositifs seniors ne se dément pas. Aménageant le temps de travail en fin de carrière, ils permettent de dégager une période de “temps libéré” avant le départ définitif en retraite. Plus de 4 000 nouveaux entrants en 2016 portent à 16 600 le nombre de salariés présents en fin d’année dans l’un des deux dispositifs existants.

La politique de rémunération s'inscrit dans l'ambition de notre promesse d'employeur digital et humain de renforcer la reconnaissance et de valoriser l'engagement de chacun. Elle promeut l'équilibre entre la performance économique et la qualité sociale et s'attache à reconnaître les compétences et la performance, à favoriser l'équité et à renforcer l'appartenance au Groupe Orange.

En 2016, elle s'est notamment concrétisée par une meilleure association des salariés aux résultats de l'entreprise, faisant progresser la part du capital qu'ils détiennent. Une offre d'actions réservée au personnel, « Orange Ambition 2016 », a été proposée. Plus de 45 000 personnes dans 29 pays, dont 39 000 en France, ont ainsi souscrit 11,2 millions d'actions à des conditions préférentielles.

La politique de formation et de développement des compétences soutient la promesse Orange de faire vivre à ses salariés une expérience unique, digitale et humaine. Elle a pour ambition d'accompagner les salariés d'Orange dans le développement de leurs compétences et de soutenir leur évolution professionnelle en s'appuyant notamment sur un "parcours apprenant" renouvelé, offrant des modes d'apprentissage à la fois variés et innovants, adaptés à leur environnement et à leur rythme d'apprentissage.

En 2016, l'entreprise a maintenu un effort de formation élevé correspondant à 6,2% de la masse salariale. Avec plus de 66 000 salariés formés en 2016, le taux d'accès à la formation s'établit à 84%.

Le groupe Orange s'est également engagé à faire de la politique santé, sécurité et qualité de vie au travail une priorité incontournable. Sa politique 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 la santé et la sécurité dans toutes les activités de l'entreprise et d'être un des employeurs de référence dans le secteur.

Dans ce contexte, la troisième enquête triennale sur le stress dans l'entreprise a été organisée avec le Comité National de Prévention du Stress. Les conclusions nationales montrent une évolution favorable de la situation globale.

Sur le volet dialogue social, deux accords importants pour la prévention des risques professionnels (sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail et sur l'accompagnement de la transformation numérique) ont été signés en 2016. Le déploiement des engagements pris a été engagé et se poursuivra en 2017 et au-delà.

Ce ne sont que quelques exemples de nos résultats 2016, dont je vous laisse découvrir le détail au travers des pages qui suivent.



Jérôme Barré

Directeur Exécutif

Ressources Humaines Groupe



L'emploi

L'emploi

Une entreprise attractive qui recrute

En 2016, plus de 2 100 nouveaux collaborateurs ont été recrutés à l'externe en CDI au sein d'Orange SA, soit une augmentation de plus de 25% par rapport à 2015. Ils représentent 70% des recrutements externes réalisés par le Groupe en France (près de 3 000) et s'inscrivent dans le cadre de l'engagement triennal d'en réaliser 7000 sur la période 2016 – 2018.

Ces recrutements permettent à la fois d'anticiper les impacts de l'accélération prévue des départs en retraite, de garantir ainsi la continuité de l'activité, mais également de mener à bien nos projets prioritaires comme la poursuite du programme « très haut débit ». Majoritairement orientés vers l'opérationnel, sur les domaines des réseaux (notamment dans le secteur de l'intervention), de la vente et de la relation client, ces recrutements concernent aussi certains profils plus spécifiques, apportant à Orange les compétences nécessaires à sa transformation digitale.

Des départs en retraite toujours plus importants en nombre.

Conformément aux prévisions, les départs en retraite augmentent de plus de 27% et s'établissent à 4 495. Ils représentent près de 93% des départs de CDI.

Les autres types de départs (démissions, ruptures conventionnelles, etc ...) restent globalement stables en volume par rapport à 2015.

Une baisse de l'effectif actif en CDI légèrement plus forte qu'en 2015

Suite aux recrutements et départs définitifs de l'année 2016, Orange SA compte 86 849 salariés actifs en CDI à fin décembre, soit une réduction de 2,9% sur l'année (versus 2,2% en 2015), l'effectif social diminuant de 3% sur la même période.

A fin 2016, l'effectif social est composé de cadres à près de 49%. Son taux de féminisation est de 36,9% et son âge moyen de 49,2 ans

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

A fin décembre 2016, Orange SA accueille plus de 4 740 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), qui représentent 5,4% de nos effectifs en activité pour un taux de référence légal de 5% depuis le 1^{er} janvier 2015. Près de 2 300 nouveaux stagiaires ont également été accueillis en 2016 au sein de la maison mère, soit plus de 90% de l'engagement annuel minimal du Groupe en France (qui est de 2 500)

L'alternance et les stages constituent un véritable tremplin pour le futur. En 2016, 1 048 collaborateurs qui en avaient bénéficié au sein d'Orange SA, ont ainsi été recrutés en CDI, soit la moitié des recrutements externes réalisés cette année. Confirmant la volonté de l'entreprise de s'inscrire dans la durée en faveur de l'insertion des jeunes, ce résultat préjuge favorablement du respect des engagements pris par le Groupe de recruter en CDI, sur le territoire national, 1 800 salariés issus de l'insertion pendant la période 2016 – 2018.

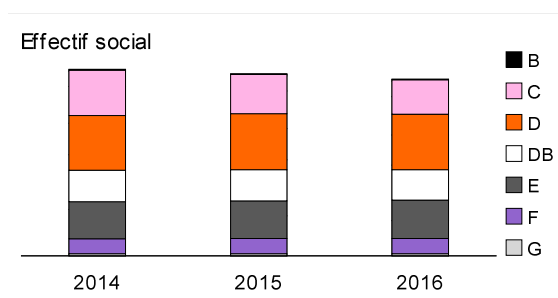
Par ailleurs, la poursuite des actions initialisées en 2014, suite à la signature d'un 5^{ème} accord pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées pour la période 2014 – 2016, a permis d'atteindre un taux d'emploi global de 6,72%, en amélioration par rapport à 2015 et dépassant, pour la 2^{nde} fois consécutive, l'objectif de 6%.

effectifs	7	promotions	24
répartition des effectifs	11	chômage	25
travailleurs extérieurs	17	insertion des salariés handicapés	26
recrutements	19	absentéisme	28
départs	21		

Effectifs

111 - Effectif social au 31 décembre

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	495	357	275
Niveau C	23 796	20 615	18 095
Niveau D	28 693	29 327	29 085
Niveau Dbis	16 509	16 333	15 907
Niveau E	19 352	19 794	20 143
Niveau F	7 890	7 977	8 049
Niveau G	1 051	1 020	1 012
Total	97 786	95 423	92 566



Commentaire

La décroissance de l'effectif social Orange SA est de 3,0% en 2016. Elle est légèrement plus marquée que celle de 2015 (-2,4%). Cette décroissance se concrétise principalement sur la population employés techniciens et agents de maîtrise (-5,7%), et plus faiblement sur la population des cadres (-2,6%). A l'inverse, la population des cadres supérieurs continue à augmenter (+1,4%).

Définition indicateur 111

L'effectif social comprend l'ensemble des personnels en activité et hors activité, fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée au 31 décembre de l'année.

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

Cet indicateur consolide les indicateurs 111a, 111b et 113.

111a - Effectif actif en CDI au 31 décembre

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	252	161	111
Niveau C	21 220	18 217	15 745
Niveau D	27 851	28 494	28 252
Niveau Dbis	15 760	15 645	15 291
Niveau E	17 894	18 368	18 788
Niveau F	7 529	7 626	7 710
Niveau G	985	950	952
Total	91 491	89 461	86 849

Commentaire

A fin 2016, la structure de l'effectif CDI est équilibrée : 50,8% d'employés, techniciens et agents de maîtrise et 49,2% de cadres et cadres supérieurs.

L'évolution de cet indicateur suit celle de l'effectif social et présente une décroissance de 2,9% (contre une baisse de 2,2% en 2015). Comme l'an dernier, les évolutions sont différenciées selon les niveaux de qualification : la population des employés techniciens et agents de maîtrise diminue de 5,9%, celle des cadres baisse plus modérément (-2,3%), alors que celle des cadres supérieurs progresse de 1,9%.

Définition indicateur 111a

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

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

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

111b - Effectif non actif en CDI au 31 décembre

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	241	196	164
Niveau C	1 999	1 808	1 561
Niveau D	782	749	710
Niveau Dbis	709	649	582
Niveau E	1 184	1 137	1 063
Niveau F	354	345	334
Niveau G	65	69	60
Total	5 334	4 953	4 474

Commentaire

En 2016, les effectifs hors activité présentent une baisse de 9,7%, en légère augmentation par rapport à celle de 2015 (-7%), inversant ainsi la tendance des années précédentes.

Présente sur les différentes catégories socioprofessionnelles, cette décroissance reste moins marquée sur les cadres supérieurs (-6,1%), que sur les cadres (-10,3%) et employés techniciens et agents de maîtrise (-11,3%).

Définition indicateur 111b

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

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

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

111bis - Effectif total autres catégories au 31 décembre

	2014	2015	2016
Adaptation qualification et professionnalisation	1 382	1 428	1 499
Apprentis	4 358	3 886	3 244
Etudiants Stagiaires	232	254	201
Total	5 972	5 568	4 944

Commentaire

La population des apprentis, des titulaires de contrats de professionnalisation, et des stagiaires représente 5,7% des effectifs en CDI en activité fin 2016, versus 6,2% fin 2015. La seule population des alternants représente 5,5% des effectifs CDI.

Ce second taux 2016 concrétise la réalisation des engagements forts pris par Orange en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre de l'accord intergénérationnel signé le 23 décembre 2015 avec les partenaires sociaux, et dépasse l'engagement minimal de 5% des CDI pris dans cet accord. Le taux d'insertion professionnelle (apprentis et contrats de professionnalisation – stagiaires non comptabilisés – comparés à la somme des CDI et des CDD) s'élève à 5,4%, au-delà des obligations légales dans ce domaine pour l'année 2016 (5%).

La diminution constatée sur cette population (-11,2%) se concrétise néanmoins différemment selon ses composantes : elle est principalement portée par la population des apprentis (-16,5%) ainsi que par celles des stagiaires (-20,9%), même si pour cette dernière catégorie, la vision des présents fin d'année n'est pas réellement significative de l'effort de l'entreprise réalisé dans ce domaine tout au long de l'année (voir indicateur 122 : nombre de stagiaires accueillis dans l'année). A l'inverse, suivant la tendance de 2015, la population des contrats de professionnalisation augmente de 5,0% (3,3% en 2015).

Définition indicateur 111bis

Il s'agit des collaborateurs travaillant à Orange SA au 31 décembre mais non comptabilisés dans l'effectif social.

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	226	133	81
Niveau C	19 776	16 604	14 350
Niveau D	24 193	23 550	22 538
Niveau Dbis	14 256	13 424	12 710
Niveau E	17 197	17 303	17 529
Niveau F	7 237	7 202	7 198
Niveau G	919	842	831
Total	83 803	79 058	75 236

Commentaire

Par rapport à 2015, les équivalents temps plein à fin décembre 2016 affichent une décroissance plus forte (-4,8%) que celle des effectifs en activité (-2,9%).

Cette évolution s'explique principalement par l'augmentation de 40% du nombre de salariés en TPS temps libéré (comptabilisés à 0% dans le mode de calcul de l'indicateur et non pas à 50% qui reste le niveau de référence pour le calcul de leur rémunération) entre décembre 2015 et décembre 2016. La hausse de plus de 9% du nombre de salariés en mécénat de compétences (hors ceux en temps libéré) contribue également au phénomène.

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	491	357	275
Niveau C	22 512	18 941	16 008
Niveau D	28 450	28 849	28 619
Niveau Dbis	16 435	16 231	15 831
Niveau E	18 827	18 913	19 221
Niveau F	7 816	7 892	7 932
Niveau G	1 019	997	977
Total	95 550	92 180	88 863

Commentaire

En 2016, l'effectif social permanent présente une baisse de -3,6%, similaire à celle de 2015 (-3,5%).

L'évolution par catégorie socio-professionnelle est également similaire à celle de l'an dernier : cette diminution concerne principalement le niveau « employés techniciens et agents de maîtrise » (-6,7%), ainsi que plus modérément le niveau « cadres » (-2,5%). A l'inverse, le niveau « cadres supérieurs » progresse (+1,2%).

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

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

Définition indicateur 112

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	0	0
Niveau C	577	589	789
Niveau D	60	83	123
Niveau Dbis	40	39	34
Niveau E	274	289	292
Niveau F	7	6	5
Niveau G	1	1	0
Total	961	1 007	1 243

Commentaire

Le nombre de salariés en CDD présents au 31 décembre 2016 progresse de plus de 23% par rapport celui observé à fin 2015. Leur poids au sein de l'effectif actif reste néanmoins très faible : 1,4% versus 1,1% fin 2015.

Le recours à cette main d'œuvre complémentaire, qui en 2016 porte majoritairement sur des activités de vente en boutique, de services aux clients Grand Public évolue en fonction des surcroits temporaires d'activité et des besoins de remplacement de salariés absents et notamment ceux constatés en fin d'année et ceux de la période estivale, si ces besoins portent sur des missions d'une durée supérieure ou égale à 2 mois. Pour les missions d'une durée inférieure, le Groupe privilégie le recours aux travailleurs intérimaires.

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	1	0
Niveau B	576	432	314
Niveau C	26 191	22 315	19 392
Niveau D	27 915	28 707	28 949
Niveau Dbis	16 614	16 284	15 863
Niveau E	19 244	19 379	19 831
Niveau F	7 795	7 905	7 953
Niveau G	1 019	1 002	1 003
Total	99 354	96 025	93 304

Commentaire

En moyenne mensuelle sur l'année, l'effectif social diminue de 2,8%. Les tendances d'évolution par niveau de qualification s'appuient sur celle de l'effectif social permanent, mais intègrent également l'impact de la structure de qualification des recrutements externes en CDI : ainsi la baisse de la catégorie employés techniciens et agents de maîtrise (-5,4%) est un peu moins marquée que celle de l'effectif social permanent (-6,7%) et la hausse des cadres supérieurs un peu plus appuyée (+1,8% versus +1,2%).

Définition indicateur 114

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

La répartition des effectifs

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

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	187	308	495	142	215	357	110	165	275
Niveau C	9 881	13 915	23 796	8 340	12 275	20 615	7 182	10 913	18 095
Niveau D	11 532	17 161	28 693	11 927	17 400	29 327	12 001	17 084	29 085
Niveau Dbis	5 362	11 147	16 509	5 419	10 914	16 333	5 426	10 481	15 907
Niveau E	6 306	13 046	19 352	6 431	13 363	19 794	6 577	13 566	20 143
Niveau F	2 498	5 392	7 890	2 546	5 431	7 977	2 614	5 435	8 049
Niveau G	233	818	1 051	225	795	1 020	232	780	1 012
Total	35 999	61 787	97 786	35 030	60 393	95 423	34 142	58 424	92 566

Commentaire

Entre décembre 2015 et décembre 2016, le taux de féminisation de l'effectif social progresse très légèrement, de 36,7% à 36,9%.

Cette progression se constate surtout sur le niveau cadre qui augmente de 0,9%, passant de 33,2% à 34,1%. Les taux de féminisation des catégories employés techniciens agents de maîtrise, et cadres supérieurs sont respectivement de 40,7% et de 32,3%.

Définition indicateur 115

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

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

115bis - Variation du taux de féminisation

	2014	2015	2016
Niveau A	.	.	.
Niveau B	37,78%	39,78%	40,00%
Niveau C	41,52%	40,46%	39,69%
Niveau D	40,19%	40,67%	41,26%
Niveau Dbis	32,48%	33,18%	34,11%
Niveau E	32,59%	32,49%	32,65%
Niveau F	31,66%	31,92%	32,48%
Niveau G	22,17%	22,06%	22,92%
Total	36,81%	36,71%	36,88%

Commentaire

Entre décembre 2015 et décembre 2016, le taux de féminisation de l'effectif social augmente très légèrement, essentiellement à cause de départs définitifs de CDI 2016 moins féminisés que l'effectif CDI actif de fin 2015.

L'évolution de ce taux se constate sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Elle est néanmoins plus marquée sur les cadres (+0,9%) que sur les cadres supérieurs (+0,3%) et la population des employés, techniciens et agents de maîtrise (+0,1%).

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
2014	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	1	1	4	20	41	148	233	47
	Niveau C	76	1 268	1 936	1 259	946	1 582	1 965	5 608	8 270	886
	Niveau D	2	397	951	1 199	1 667	3 014	2 933	6 189	11 343	998
	Niveau Dbis	0	36	155	406	1 158	2 451	2 007	3 650	5 897	749
	Niveau E	0	204	1 218	1 858	2 821	3 800	2 797	2 743	3 342	569
	Niveau F	0	0	11	225	874	1 805	1 756	1 470	1 411	338
	Niveau G	0	0	0	0	40	119	228	230	320	114
	Total	78	1 905	4 272	4 948	7 510	12 791	11 727	20 038	30 816	3 701
2015	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	0	1	2	14	20	101	173	46
	Niveau C	98	1 318	1 889	1 288	851	1 323	1 450	4 009	7 157	1 232
	Niveau D	5	512	1 266	1 309	1 561	2 833	2 721	5 547	11 696	1 877
	Niveau Dbis	0	32	173	403	965	2 374	1 977	3 299	5 890	1 220
	Niveau E	0	346	1 073	1 749	2 578	3 893	2 891	2 850	3 533	881
	Niveau F	0	0	14	186	773	1 730	1 820	1 578	1 440	436
	Niveau G	0	0	0	1	21	112	201	192	331	162
	Total	103	2 208	4 415	4 937	6 751	12 279	11 080	17 576	30 220	5 854
2016	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	0	0	2	9	11	63	140	50
	Niveau C	148	1 509	1 909	1 359	850	1 028	1 299	2 959	5 623	1 411
	Niveau D	7	601	1 521	1 460	1 481	2 599	2 815	4 953	10 887	2 761
	Niveau Dbis	0	18	227	423	845	2 195	2 134	3 088	5 354	1 623
	Niveau E	0	447	1 103	1 592	2 428	3 810	3 117	3 001	3 487	1 158
	Niveau F	0	0	8	174	657	1 667	1 889	1 676	1 426	552
	Niveau G	0	0	0	1	20	111	178	212	312	178
	Total	155	2 575	4 768	5 009	6 283	11 419	11 443	15 952	27 229	7 733

Commentaire

Entre fin 2015 et fin 2016, la répartition par tranche d'âge évolue en lien avec le vieillissement naturel des populations, l'impact des départs définitifs et des recrutements externes qui concernent des salariés globalement plus jeunes et viennent compenser en partie les départs.

La tranche d'âge « inférieur à 30 ans » continue à progresser (+1,1 point) en poids relatif.

La tranche « 31 à 50 ans » reste stable en poids relatif (+0,2 point) du fait du glissement entre les tranches d'âges inférieures et supérieures.

La part des plus de 50 ans diminue de 1,3 point par rapport à 2015.

Définition indicateur 116

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

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

116bis - Evolution de l'âge moyen

	2014	2015	2016
Niveau A	.	.	.
Niveau B	55,41	56,04	56,81
Niveau C	48,64	48,04	46,79
Niveau D	50,85	50,89	50,76
Niveau Dbis	51,31	51,77	51,94
Niveau E	45,49	46,04	46,38
Niveau F	48,63	49,18	49,68
Niveau G	52,89	53,77	54,03
Total	49,20	49,32	49,19

Commentaire

Pour la première fois depuis 2011, l'âge moyen de l'effectif social présente une légère diminution, en lien avec la poursuite du programme de recrutements externes.

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	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	sup. à 40 ans
2014	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	27	33	44	60	56	79	99	93	4
	Niveau C	4 342	1 233	963	1 412	1 912	2 114	5 100	6 486	234
	Niveau D	1 910	1 086	1 682	2 682	2 605	2 237	5 854	10 106	531
	Niveau Dbis	358	406	1 300	2 474	1 637	1 471	3 278	5 261	324
	Niveau E	3 164	2 144	3 134	3 389	1 579	1 228	1 972	2 569	173
	Niveau F	336	786	1 660	1 971	1 172	528	716	664	57
	Niveau G	117	185	131	186	139	70	84	126	13
	Total	10 254	5 873	8 914	12 174	9 100	7 727	17 103	25 305	1 336
2015	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	21	24	28	45	52	48	78	59	2
	Niveau C	4 192	1 453	784	1 181	1 462	1 668	4 323	5 206	346
	Niveau D	2 130	1 561	1 525	2 599	2 384	2 194	6 134	9 861	939
	Niveau Dbis	365	460	1 041	2 518	1 659	1 355	3 427	4 926	582
	Niveau E	2 845	2 336	2 808	3 699	1 837	1 135	2 241	2 585	308
	Niveau F	272	710	1 481	2 065	1 391	571	708	715	64
	Niveau G	86	160	164	172	150	58	71	135	24
	Total	9 911	6 704	7 831	12 279	8 935	7 029	16 982	23 487	2 265
2016	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	21	20	17	32	44	42	55	39	5
	Niveau C	4 249	1 732	727	991	1 036	1 483	3 574	3 840	463
	Niveau D	1 796	2 449	1 404	2 739	1 971	2 460	5 989	8 710	1 567
	Niveau Dbis	255	610	913	2 532	1 572	1 552	3 292	4 205	976
	Niveau E	2 192	2 970	2 370	4 167	1 977	1 240	2 320	2 477	430
	Niveau F	202	661	1 271	2 264	1 491	672	678	708	102
	Niveau G	80	137	175	174	157	66	63	132	28
	Total	8 795	8 579	6 877	12 899	8 248	7 515	15 971	20 111	3 571

Commentaire

La population ayant moins de 10 ans d'ancienneté progresse à la fois en nombre et en poids relatif (+1,4 points) en lien avec la poursuite du programme de recrutements externes et la diminution globale des effectifs.

Celle ayant entre 10 et 30 ans d'ancienneté diminue en nombre mais augmente en poids relatif (+0,6 point) du fait du glissement vers la tranche supérieure.

Les salariés ayant plus de 30 d'ancienneté baissent en nombre, leur poids relatif au regard de l'effectif social diminuant de 2 points entre 2015 (44,8%) et 2016 (42,8%), en lien avec le volume de départs en retraite de 2016.

Définition indicateur 117

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

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

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

	2014		2015		2016	
	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité
Niveau A	0	0	0	0	0	0
Niveau B	493	2	356	1	274	1
Niveau C	23 598	198	20 420	195	17 906	189
Niveau D	28 561	132	29 175	152	28 896	189
Niveau Dbis	16 428	81	16 261	72	15 834	73
Niveau E	18 705	647	19 147	647	19 455	688
Niveau F	7 704	186	7 786	191	7 859	190
Niveau G	1 028	23	999	21	992	20
Total	96 517	1 269	94 144	1 279	91 216	1 350

Commentaire

L'indicateur présente une hausse significative de +5,6% entre 2015 et 2016, qui profite aux salariés originaires de pays en dehors de l'union européenne, la part du nombre de salariés de nationalité européenne parmi ceux de nationalité étrangère restant stable sur la période.

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

Ces chiffres à fin 2016 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.

Définition indicateur 118

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

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

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

Indicateur identique à l'indicateur 111.

Les travailleurs extérieurs

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

	2014	2015	2016
Total	24 217	25 647 ⁽¹⁾	27 973

⁽¹⁾ la valeur 2015 a été actualisée

Commentaire

Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure augmente de 2 326 ETP soit de 9,1%. Deux raisons principales expliquent cette hausse : la poursuite du plan « Très Haut Débit » (construction du réseau Fibre, raccordement des clients à ce réseau) mais également les impacts des conditions météorologiques (notamment les inondations exceptionnelles du printemps 2016) sur le réseau cuivre.

En dehors des activités déjà mentionnées, ces salariés interviennent également dans les domaines de l'intervention clients, de la relation service client et du développement du système d'information, permettant de faire face aux besoins spécifiques ou non prévus.

En 2016, le recours à cette main d'œuvre extérieure représente 26,1% de la force au travail totale d'Orange SA en équivalents temps plein moyen en activité (force au travail interne, intérim et sous-traitance) versus 24,0% en 2015. Elle tombe à 23,4% si l'on exclut la construction du réseau Fibre.

Définition indicateur 121

Cet indicateur recense les salariés appartenant à une entreprise extérieure travaillant dans le cadre d'opérations contractuelles pour lesquelles Orange SA a confié à un autre entrepreneur (sous-traitant) le soin de réaliser pour son compte tout ou partie d'un travail servant à produire un bien ou un service destiné à ses propres clients. Sont retenues, les opérations effectuées dans ou en dehors des locaux du Groupe, les prestations qui englobent à la fois travail et fourniture de matériel comme la maintenance et certaines prestations investies.

La méthodologie utilisée repose sur une étude approfondie par activité. Elle inclut les activités d'intervention, de maintenance préventive et curative des réseaux, la construction, l'environnement technique, les activités de centres services clients, centres d'appels et gestion des activités associées, l'exploitation des réseaux, le développement de SI et plateformes, la R&D, le conseil et les prestations de service sur l'ensemble des fonctions support. Certaines prestations sont exclues du champ de l'indicateur, compte tenu de la nature de l'activité concernée : le Génie Civil et les infrastructures, la réparation et le transport des terminaux, la maintenance applicative, les contrats de maintenance des constructeurs, les activités annexes qui ne sont pas cœur de métier de l'entreprise (par exemple la logistique générale : entretien, gardiennage)...

122 - Nombre de stagiaires étudiants dans l'année

	2014	2015	2016
Total	2 435	2 428	2 428

Commentaire

Le nombre de stagiaires étudiants dans l'année reste stable entre 2015 et 2016, la grande majorité (94%) d'entre eux ayant débuté leur stage en 2016. Orange SA répond ainsi à plus de 90% de l'engagement annuel minimal pris par le Groupe (de 2 500 en France), engagement réaffirmé le 23 décembre 2015, pour trois nouvelles années (2016 – 2018), dans le cadre de la signature d'un nouvel accord intergénérationnel.

Définition indicateur 122

Ensemble des étudiants qui ont suivi un stage à Orange SA et ont perçu des indemnités durant l'année considérée, quelle que soit l'année de début de leur stage. 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

	2014	2015	2016
Total	597	622	595

Commentaire

En 2016, le recours au travail temporaire (intérim), qui intervient pour les missions de durée inférieure à deux mois, diminue légèrement par rapport à l'année précédente (environ 4%).

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

Définition indicateur 123

Cet indicateur recense les salariés intervenant à Orange SA dans le cadre de contrat de prestations en intérim.

La valorisation de l'intérim est effectuée à partir des charges constatées dans les résultats comptables d'Orange SA. La conversion en ETP est réalisée sur la base d'un coût unitaire moyen.

124 - Durée moyenne des contrats de travail temporaire

	2014	2015	2016
Total	0,6	0,6	0,7

Définition indicateur 124

Cette durée est restituée en mois.

Les recrutements

131 - Nombre d'embauches à durée indéterminée

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	621	960	1 226
Niveau D	156	308	311
Niveau Dbis	19	18	13
Niveau E	151	347	503
Niveau F	21	22	41
Niveau G	5	3	10
Total	973	1 658	2 104

Commentaire

Les recrutements externes en CDI augmentent de près de 27% par rapport aux 1 658 constatés en 2015. Ces flux 2016 s'inscrivent dans le cadre de l'engagement triennal pris par le Groupe de réaliser 7 000 recrutements externes en CDI sur la période 2016, 2017 et 2018 en France.

Ce programme permet au Groupe de mener à bien ses projets stratégiques (dont la poursuite du plan Très Haut Débit), d'anticiper l'impact de l'accélération prévue des départs en retraites particulièrement forte en 2016, tout en renforçant les compétences nécessaires à sa transformation digitale.

50% des recrutements externes 2016 sont des jeunes issus de l'insertion, dans le cadre de l'engagement triennal pris par Orange d'en recruter 1 800 sur la période 2016 2018.

Les recrutements externes 2016 se font majoritairement (à plus de 50%) sur les métiers du domaine Réseaux (Intervention clients et réseaux, construction production réseaux), en cohérence avec le plan « Très Haut Débit » (400 recrutements d'anciens alternants en 2016 – 2nde phase du plan spécifique), et les secteurs de la relation client (y /c entreprises).

Ces recrutements externes 2016 concernent principalement des employés techniciens ou agents de maîtrise (à 73%, en baisse de 3,5% par rapport à 2015).

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 20 ans	6	16	22
20 à 24 ans	200	622	822
25 à 29 ans	178	431	609
30 à 34 ans	86	216	302
35 à 39 ans	62	102	164
40 à 44 ans	35	80	115
45 ans et plus	28	42	70
Total	595	1 509	2 104

Commentaire

Malgré un volume important de recrutements dans les métiers du réseau, domaine usuellement peu féminisé mais sur lequel le taux de féminisation augmente progressivement, notamment grâce aux classes de filles, le taux de féminisation des recrutements externes 2016, à 28,3%, augmente de 3 points par rapport à celui de 2015. Il reste néanmoins encore en deçà du taux de féminisation des effectifs CDI actifs (36,3%), objectif fixé par le Groupe.

Près de 70% des salariés recrutés en CDI à Orange SA en 2016 ont moins de 30 ans. Leur âge moyen est de 28 ans. La moitié d'entre eux sont des anciens alternants ou stagiaires de l'entreprise.

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	1	0
Niveau B	4	0	0
Niveau C	1 300	1 196	1 506
Niveau D	93	139	193
Niveau Dbis	78	74	70
Niveau E	252	327	384
Niveau F	7	6	10
Niveau G	0	0	0
Total	1 734	1 743	2 163

Commentaire

L'indicateur augmente de 24% entre 2015 et 2016. Cette évolution est principalement impulsée par les catégories employés techniciens agents de maîtrise (+27%) et les cadres supérieurs (+18%).

Le recours aux CDD intervient essentiellement sur les métiers du domaine commercial et en particulier sur ceux de la vente et du service relation client en fonction de l'évolution des surcroits temporaires d'activité et des besoins de remplacement de salariés absents.

Définition indicateur 132

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	276	464	527
Niveau D	60	202	149
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	41	111	168
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	377	777	844

Commentaire

Cet indicateur présente une hausse pour la 3ème année consécutive et augmente de 8,6% par rapport à 2015. Cette évolution s'explique notamment par le poids prépondérant (50%) du nombre de jeunes issus de l'insertion dans les recrutements en CDI de l'année.

Ces recrutements représentent 40% des recrutements en CDI 2016.

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.

133 - Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers

Orange SA n'est pas concerné.

Les départs

141 - Total des départs

	2014	2015	2016
Niveau A	0	1	0
Niveau B	29	21	12
Niveau C	2 164	2 049	2 070
Niveau D	1 756	1 548	2 176
Niveau Dbis	807	983	1 284
Niveau E	713	769	949
Niveau F	148	169	179
Niveau G	54	59	87
Total	5 671	5 599	6 757

Commentaire

Le nombre de départs présente une forte augmentation, de 20,7%, par rapport à l'année 2015.

Cette tendance est impulsée à la fois par la forte augmentation des départs définitifs de CDI (+24,7%) en lien avec l'évolution des départs en retraite, ainsi que par la hausse des fins de contrats CDD (+11,6%).

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	70	41	43
Niveau D	8	8	11
Niveau Dbis	8	2	4
Niveau E	61	50	44
Niveau F	14	18	22
Niveau G	6	10	2
Total	167	129	126

Commentaire

Après une baisse continue constatée ces dernières années (-22,8% en 2015, -22,7% en 2014, -23% en 2013 et en 2012), le nombre de démissions reste globalement stable à fin 2016.

Ces départs concernent majoritairement les populations cadres (à 57%, en retrait de 2% par rapport à 2015) que non cadres.

Les démissions représentent 2,6% du total des départs de CDI en 2016 versus 3,3% en 2015.

142bis - Rupture conventionnelle

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	10	8	9
Niveau D	2	4	3
Niveau Dbis	6	5	6
Niveau E	19	17	21
Niveau F	13	16	2
Niveau G	1	4	1
Total	51	54	42

Commentaire

Ces départs restent très faibles en volume et représentent 0,6% du total des départs définitifs de CDI, contre 1,4% en 2015.

143 - Licenciements économiques

	2014	2015	2016
Total	.	.	.

144 - Licenciements pour autres causes

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	1	0
Niveau C	23	12	14
Niveau D	3	6	4
Niveau Dbis	7	4	6
Niveau E	6	6	6
Niveau F	7	9	5
Niveau G	6	0	3
Total	52	38	38

Commentaire

Les licenciements pour autres causes (essentiellement licenciements pour faute) représentent moins de 1% des départs de CDI de l'année 2016, et restent stables en volume par rapport à 2015.

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

145 - Fins de contrat à durée déterminée

	2014	2015	2016
Niveau A	0	1	0
Niveau B	4	0	0
Niveau C	1 269	1 206	1 294
Niveau D	78	114	154
Niveau Dbis	78	74	76
Niveau E	260	310	377
Niveau F	3	8	10
Niveau G	0	0	0
Total	1 692	1 713	1 911

Commentaire

Le nombre de départs pour fin de contrat à durée déterminée (CDD) présente une hausse (+11,6%) par rapport à l'année 2015, que l'on retrouve sur la catégorie des cadres supérieurs, et, selon une amplitude plus faible, sur celle des employés techniciens agents de maîtrise et les cadres supérieurs.

La ventilation par niveau CCNT montre un poids des CDD cadres supérieurs plus important (+1,7%) dans les départs 2016 que dans les départs 2015, au détriment des non cadres.

146 - Départs durant la période d'essai

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	14	5	11
Niveau D	1	1	5
Niveau Dbis	1	2	0
Niveau E	1	1	3
Niveau F	0	0	1
Niveau G	0	0	0
Total	17	9	20

Commentaire

Le volume de ces départs reste marginal (moins de 0,5% des départs de CDI sur l'année 2016). Leur augmentation par rapport à ceux de 2015 est à mettre en relation avec la hausse significative des recrutements externes (+27% - voir indicateur 131).

147 - Départs en retraite

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	23	16	11
Niveau C	722	730	668
Niveau D	1 626	1 380	1 965
Niveau Dbis	686	876	1 159
Niveau E	361	369	483
Niveau F	105	113	133
Niveau G	40	43	76
Total	3 563	3 527	4 495

Commentaire

Les départs en retraite progressent significativement en 2016 par rapport à 2015, de plus de 27%. Ils représentent près de 93% des départs de CDI 2016 (contre près de 91% fin 2015).

Une large part de ces départs (68,6% - en hausse de 5,6% versus 2015) se fait suite à un passage dans le dispositif TPS.

Comme en 2015, ces départs concernent majoritairement (à 59%, en très légère diminution) le niveau des employés, techniciens et agents de maîtrise, alors que ceux-ci représentent 51% des effectifs CDI en activité (voir indicateur 111a).

148 - Décès

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	4	1
Niveau C	54	46	30
Niveau D	38	35	32
Niveau Dbis	20	20	30
Niveau E	3	14	14
Niveau F	6	3	5
Niveau G	0	1	3
Total	123	123	115

149 - Autres départs

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	2	1	1
Niveau D	0	0	2
Niveau Dbis	1	0	3
Niveau E	2	2	1
Niveau F	0	2	1
Niveau G	1	1	2
Total	6	6	10

Commentaire

Cette rubrique couvre pour l'essentiel le dispositif de "radiation des cadres", qui concerne principalement des fonctionnaires rejoignant une administration.

Les promotions

151 - Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	5	4	2
Niveau C	787	538	352
Niveau D	4 455	3 266	3 119
Niveau Dbis	1 755	2 017	2 111
Niveau E	1 046	1 053	1 059
Niveau F	457	385	431
Niveau G	39	29	34
Total	8 544	7 292	7 108
Pourcentage	9,34%	8,15%	8,18%

Commentaire

Si le nombre de salariés promus dans l'année baisse de 2,5% par rapport à 2015, le taux de promotions par rapport aux effectifs CDI en activité reste stable à 8,2%. Ces promotions incluent les changements de grades pour les fonctionnaires au sein d'un même niveau de bande CCNT.

Le taux de féminisation de ces promotions reste également stable par rapport à 2015. Il s'élève à 39,9% pour un taux moyen de 36,3% pour les effectifs CDI.

Définition indicateur 151

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

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

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

Chômage

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

Orange SA n'est pas concerné.

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

Orange SA n'est pas concerné.

L'insertion des salariés handicapés

171 - Les salariés handicapés

Effectif déclaré ¹	2014	2015	2016
CDAPH (RQTH / AAH / CI) ²	3 952	4 360	4 771
Accident du travail / maladie professionnelle	644	632	576
3-EMPLRES	5	7	6
Titulaires de pension d'invalidité	59	64	72
Total	4 660	5 063	5 425
Effectif déclaré - équivalent taux d'emploi	4,77%	5,26%	5,79%
Montant des achats au secteur protégé (en milliers d'euros)	15 300	16 394	16 937
Equivalent taux d'emploi	0,65%	0,85%	0,93%
Taux d'emploi global	5,42%	6,11%	6,72%

¹ 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).

² 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

³ 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, le Groupe 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 en situation de handicap et porte un objectif d'atteinte du taux d'emploi global de 6%, conformément au taux cible de la réglementation.

L'animation des correspondants handicap dans les divisions et entités opérationnelles, a été renforcée en 2016 par un rythme cyclique des réunions et différents travaux de réflexions. Ceci a contribué à la professionnalisation du réseau des correspondants et à la sensibilisation des managers.

2016 a été une année au cours de laquelle de nouveaux partenariats et conventions ont été signés (convention IDF rectorat-universités - multi entreprises, convention PRITH, ...). Les partenariats et actions mis en œuvre par les acteurs du recrutement ont permis de maintenir ainsi le volume global de candidatures reçues. La participation à des forums d'emploi spécialisés pour les candidats en situation de handicap a été maintenue en 2016. Les forums représentent cette année plus de 33% des candidatures pour les personnes qui ont été recrutées et devant les autres sources telles que CAP Emploi, les écoles ou autres partenaires.

La participation à des conférences, débats inter-entreprises et le partage des pratiques avec d'autres MIH (mission insertion handicap) ont permis de déployer des nouvelles initiatives de sensibilisation un peu partout en France en 2016, telles que le Cercle des équitables (Groupe de travail multi-entreprises : premiers travaux initialisés sur les enjeux du handicap, la communication). Les moyens de communication internes tels que la publication de la newsletter : le fil de la diversité, le site «handicapaction» ou la communauté piazza représentent des vecteurs forts d'information.

Commentaire

En 2016, à l'occasion de l'événement annuel de la « Semaine de l'hangagement », dont le thème clé portait sur les différents types de formations, une communication spécifique (vidéos sur les formations) a été relayée sur le portail intranet Groupe et via le réseau piazza sur la communauté « Semaine de l'hangagement ». 24 ateliers et formations en ligne ont été organisés sur le thème de l'Accessibilité. Une animation événementielle sur 50 sites (handibox : kit de sensibilisation, application Appility de mise en situation) a été lancée pour faire connaître dans l'ensemble des divisions du Groupe et directions Orange, nos actions au quotidien sur le thème lié à la formation, et pour valoriser notre engagement auprès des entreprises du secteur protégé et adapté.

La formation au recrutement et à l'accompagnement des personnes handicapées a été poursuivie pendant l'année dans les entités et soutenue par les actions menées lors de la « Semaine de l'hangagement ».

Les efforts en matière d'insertion des jeunes se sont poursuivis en 2016. Plus globalement, les recrutements réalisés dans le domaine technique réseaux se confirment et se sont accrus.

En 2016, 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 en légère évolution. Le nombre de salariés s'étant vus remboursés leurs prothèses auditives par le fonds insertion handicap s'est maintenu par rapport à 2015, ainsi que les dépenses sur les sollicitations pour du transport adapté. Ceci représente les 2 premiers postes de dépenses. Les postes sur l'interprétariat en langue des signes française (LSF), et en vélotypie ont quant à eux augmenté.

Le logiciel Ocara, dédié à l'audit sur l'accessibilité des sites d'Orange et déployé en 2015, a été ouvert à la communauté Open Source et est maintenant utilisé par d'autres entreprises.

Le montant des achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) est en progression de 3% en 2016 par rapport à 2015, avec près de 16,9 millions d'euros. Ceci est le résultat du travail d'information et de soutien effectué depuis plusieurs années auprès des donneurs d'ordre et des acheteurs.

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

	2014	2015	2016
Total	732	733	690

Définition indicateur 172

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

L'absentéisme

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	2	0
Niveau B	28 905	21 614	18 476
Niveau C	746 106	654 442	584 397
Niveau D	436 006	445 883	448 000
Niveau Dbis	190 839	185 030	180 665
Niveau E	160 015	171 295	175 522
Niveau F	51 733	48 514	48 681
Niveau G	2 687	2 748	2 318
Total	1 616 290	1 529 529	1 458 057

Commentaire

Le nombre total de jours d'absence diminue de 71 472 jours en 2016 (-4,7%). Cette évolution se constate aussi sur le nombre moyen de jours d'absence par salarié, qui diminue également, passant de 16,03 jours en 2015 à 15,27 jours par salarié en 2016.

Définition indicateur 181

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	1 806	1 984	1 611
Niveau B	23 925	22 087	21 097
Niveau C	15 878	14 663	15 601
Niveau D	5 476	6 110	7 008
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	0	0	0
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	47 085	44 844	45 317

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	2	0
Niveau B	25 707	19 857	17 045
Niveau C	643 761	564 133	504 485
Niveau D	365 836	370 262	378 322
Niveau Dbis	158 079	155 563	152 418
Niveau E	106 717	118 099	123 898
Niveau F	38 568	35 135	37 220
Niveau G	2 197	2 408	2 100
Total	1 340 864	1 265 458	1 215 488

Commentaire

Le nombre de jours d'absence pour maladie s'élève à 1 215 488 jours en 2016. Il représente 83% du total des jours d'absence (stable) et diminue de 3,9% sur l'année 2016 (-5,6% en 2015). Les congés ordinaires de maladie (par opposition aux congés de longue maladie et de longue durée qui positionnent le salarié en situation de non activité) constituent toujours la catégorie la plus importante (plus de 74% du total). Rapporté à l'effectif actif moyen, le nombre de journées d'absence pour congé ordinaire de maladie par salarié présente une légère baisse, passant de 10,4 jours à 10,2 jours.

Définition indicateur 182

Cet indicateur compte le nombre de jours d'absence pour maladie survenues 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

		2014	2015	2016
Absences de moins de 3 jours	Niveau A	0	2	0
	Niveau B	240	115	70
	Niveau C	21 387	19 625	18 290
	Niveau D	15 109	15 213	16 079
	Niveau Dbis	4 408	4 716	4 529
	Niveau E	3 815	4 217	4 309
	Niveau F	931	966	928
	Niveau G	32	50	33
	Total	45 921	44 903	44 237
Absences de 3 à 7 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	917	761	480
	Niveau C	56 356	51 562	42 019
	Niveau D	41 185	43 709	41 854
	Niveau Dbis	13 656	15 035	12 968
	Niveau E	11 199	12 754	12 221
	Niveau F	3 371	3 785	3 653
	Niveau G	123	240	189
	Total	126 807	127 846	113 383
Absences de 8 à 30 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	2 369	1 632	1 286
	Niveau C	96 861	80 522	67 792
	Niveau D	71 080	68 888	68 947
	Niveau Dbis	27 168	26 156	25 971
	Niveau E	23 988	24 410	23 374
	Niveau F	7 818	7 725	8 299
	Niveau G	510	643	739
	Total	229 794	209 976	196 408
Absences de 31 à 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	2 061	1 126	670
	Niveau C	86 923	74 201	62 327
	Niveau D	63 876	63 856	66 142
	Niveau Dbis	27 594	26 815	27 426
	Niveau E	22 270	25 353	25 697
	Niveau F	7 183	8 170	7 676
	Niveau G	315	557	631
	Total	210 222	200 078	190 569
Absences de plus de 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	20 120	16 223	14 539
	Niveau C	382 234	338 224	314 058
	Niveau D	174 586	178 596	185 301
	Niveau Dbis	85 253	82 841	81 524
	Niveau E	45 445	51 365	58 297
	Niveau F	19 265	14 489	16 664
	Niveau G	1 217	918	508
	Total	728 120	682 656	670 891

Commentaire

Si la baisse de l'indicateur (-3,9% au global) se constate sur l'ensemble des tranches de durée d'arrêt maladie, elle est proportionnellement plus visible sur les tranches intermédiaires. Ainsi, la baisse la plus forte se constate sur la seconde tranche du petit absentéisme, « de 3 à 7 jours », (-14 463, soit -11,3% ») la 1^{ère} et la dernière tranche diminuant respectivement de -1,5% et -1,7%.

Ces évolutions ne modifient pas de manière significative le poids de chaque tranche, la tranche la plus haute « plus de 90 jours » portant toujours plus de la moitié des jours d'absences maladie de l'année.

Définition indicateur 183

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	135
Niveau C	28 548	27 782	24 878
Niveau D	21 104	24 328	21 974
Niveau Dbis	9 779	7 021	7 531
Niveau E	33 045	32 691	30 569
Niveau F	7 068	7 866	5 864
Niveau G	264	59	22
Total	99 808	99 747	90 973

Commentaire

Cet indicateur diminue de 8% par rapport à 2015. Il représente 6,2% du total des absences (stable par rapport à 2015).

Définition indicateur 185

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2 994	1 652	1 256
Niveau C	50 547	40 589	35 838
Niveau D	22 053	21 974	17 968
Niveau Dbis	11 374	10 139	9 148
Niveau E	5 260	5 041	4 877
Niveau F	2 312	1 317	1 584
Niveau G	41	41	20
Total	94 581	80 753	70 691

Commentaire

Le nombre de journées d'absence pour accident de travail, de trajet et de maladie professionnelle continue à diminuer en nombre de jours total (-12,5% en 2016 versus -15% en 2015).

Cet indicateur représente 4,8% du total de journées d'absence (stable par rapport à 2015).

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.

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	161	78	29
Niveau C	18 767	17 733	15 339
Niveau D	22 788	24 604	24 664
Niveau Dbis	9 450	10 180	9 487
Niveau E	13 332	13 131	13 622
Niveau F	3 445	3 496	3 334
Niveau G	175	197	151
Total	68 116	69 419	66 625

Commentaire

Cet indicateur d'absence diminue de 4% en nombre total de jours.

Définition indicateur 186

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	44	27	11
Niveau C	4 484	4 205	3 857
Niveau D	4 226	4 716	5 072
Niveau Dbis	2 157	2 128	2 081
Niveau E	1 661	2 334	2 557
Niveau F	340	700	679
Niveau G	10	44	25
Total	12 921	14 151	14 281

Commentaire

Cet indicateur est stable par rapport à 2015 et représente une volumétrie très faible, comme les années précédentes (0,8% de l'absentéisme total).

Définition indicateur 187

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

La rémunération



La rémunération

La politique de rémunération s'inscrit dans l'ambition du plan stratégique Essentiels2020 de construire un modèle d'employeur digital et humain. Elle a comme ambition de reconnaître et valoriser l'engagement de chacun. Elle promeut l'équilibre entre la performance économique et la qualité sociale et s'attache à valoriser les compétences et la performance, à favoriser l'équité et à renforcer l'appartenance au Groupe Orange.

En 2016, cette politique s'est notamment traduite comme suit :

L'accord salarial, conclu en avril, a permis la mise en œuvre de mesures salariales de reconnaissance, à travers la valorisation des parcours professionnels et des efforts d'adaptation à l'évolution des métiers et des activités, des augmentations pour tous, renforcées pour les premiers niveaux de salaire et des mesures spécifiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes ainsi que des jeunes ayant rejoint l'entreprise ces dernières années.

Les accords de participation et d'intéressement traduisent l'engagement d'Orange de partager la valeur créée et ainsi de reconnaître la contribution de chacun aux résultats de l'entreprise. 344 millions d'euros ont été répartis entre les salariés avec ces dispositifs au titre des résultats 2016, représentant l'équivalent de près d'un mois de salaire en moyenne par personne.

L'entreprise a également encouragé les placements dans les plans d'épargne salariaux, PEG et PERCO, en complétant ces placements par un abondement pouvant aller jusqu'à 1 000 € par personne.

Enfin, afin d'associer davantage les salariés aux résultats de l'entreprise et faire progresser la part du capital détenue par les salariés, une offre d'actions réservée au personnel, « Orange Ambition 2016 », a été proposée. Plus de 45 000 personnes dans 29 pays, dont 39 000 en France, ont ainsi souscrit 11,2 millions d'actions à des conditions préférentielles.

Chaque salarié peut retrouver dans son Bilan Social Individuel ce qu'il a reçu en 2016 au titre de son activité, de sa contribution aux résultats, de son épargne salariale, ainsi que les avantages dont il bénéficie.

le montant des rémunérations	35
la hiérarchie des rémunérations	39
le mode de calcul des rémunérations	40
les charges accessoires	41
la charge salariale globale	42
la rémunération collective	43

Le montant des rémunérations

211 bis - Rémunération mensuelle moyenne brute

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 161	2 248	2 223	2 256	2 318	2 298	2 367	2 429	2 409
Niveau C	2 593	2 605	2 600	2 619	2 643	2 634	2 649	2 681	2 669
Niveau D	2 841	2 923	2 891	2 910	2 985	2 955	2 995	3 056	3 031
Niveau Dbis	3 590	3 742	3 693	3 693	3 859	3 805	3 753	3 917	3 862
Niveau E	4 582	4 751	4 697	4 721	4 898	4 841	4 764	4 939	4 883
Niveau F	6 820	7 016	6 954	7 035	7 199	7 147	7 106	7 251	7 205
Niveau G	13 746	13 726	13 730	14 197	14 122	14 139	14 203	14 249	14 239
Ensemble	3 521	3 853	3 733	3 660	3 993	3 873	3 771	4 093	3 977

Commentaire

La rémunération brute mensuelle moyenne 2016 s'établit à 3 977 €.

Elle évolue de 2,7% par rapport à 2015, dont 3,0% pour les femmes et 2,5% pour les hommes.

Cette évolution résulte essentiellement de l'application des mesures salariales.

L'année 2016 a vu également l'aide au financement de la couverture complémentaire santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit public portée de 300 € en 2015 à 450 € en 2016.

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

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

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 189	2 266	2 244	2 279	2 298	2 292	2 360	2 363	2 362
Niveau C	2 582	2 560	2 569	2 614	2 600	2 605	2 652	2 643	2 646
Niveau D	2 814	2 847	2 834	2 887	2 915	2 904	2 970	2 972	2 972
Niveau Dbis	3 275	3 423	3 376	3 361	3 488	3 446	3 421	3 537	3 498
Niveau E	4 053	4 175	4 136	4 098	4 228	4 187	4 166	4 273	4 238
Niveau F	5 791	5 897	5 863	5 840	5 927	5 900	5 904	5 996	5 966
Niveau G	10 464	10 436	10 443	10 322	10 386	10 371	10 355	10 500	10 466
Ensemble	3 312	3 538	3 456	3 404	3 625	3 545	3 512	3 711	3 639

Commentaire

La rémunération moyenne du mois de décembre 2016 – hors primes à périodicité non mensuelle – progresse de 2,7 % par rapport à décembre 2015 (dont 3,2% pour les femmes et 2,4% pour les hommes).

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

Définition indicateur 212

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

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

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

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	1,19%	2,27%	1,97%	0,75%	1,94%	1,56%	3,56%	5,50%	4,88%
Niveau C	1,78%	3,12%	2,57%	1,78%	2,96%	2,50%	2,21%	3,67%	3,12%
Niveau D	2,26%	3,68%	3,13%	1,97%	3,43%	2,85%	2,39%	3,96%	3,33%
Niveau Dbis	9,04%	9,28%	9,21%	8,96%	9,54%	9,36%	9,07%	9,70%	9,50%
Niveau E	12,65%	13,15%	13,00%	13,41%	13,94%	13,77%	13,21%	13,89%	13,68%
Niveau F	15,64%	16,46%	16,21%	17,02%	17,47%	17,33%	16,72%	17,27%	17,09%
Niveau G	23,74%	25,33%	24,97%	26,59%	25,98%	26,12%	27,32%	27,30%	27,30%
Ensemble	7,81%	9,90%	9,19%	8,40%	10,42%	9,73%	8,70%	10,80%	10,08%

Commentaire

Les primes et indemnités à périodicité non mensuelle perçues durant l'année sont totalisées et rapportées (en %) à la rémunération brute de l'indicateur I211bis.

Pour l'essentiel, cet indicateur met en relief le poids des parts variables des cadres DB, E, F, G dans la rémunération totale perçue au cours de l'année.

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

Définition indicateur 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	2014		2015		2016	
	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)
Jusqu'à 2 000 euros	1,64%	1,64%	1,67%	1,67%	1,61%	1,61%
Jusqu'à 2 500 euros	12,33%	13,97%	9,99%	11,66%	8,67%	10,29%
Jusqu'à 3 000 euros	31,19%	45,16%	28,81%	40,47%	24,70%	34,99%
Jusqu'à 3 500 euros	14,32%	59,48%	15,48%	55,95%	17,45%	52,44%
Jusqu'à 4 000 euros	10,87%	70,35%	11,21%	67,16%	12,39%	64,83%
Jusqu'à 4 500 euros	8,73%	79,08%	9,08%	76,24%	9,53%	74,35%
Jusqu'à 5 000 euros	6,00%	85,09%	6,66%	82,90%	7,21%	81,56%
Jusqu'à 5 500 euros	4,06%	89,14%	4,62%	87,52%	4,99%	86,56%
Jusqu'à 6 000 euros	2,70%	91,84%	3,00%	90,53%	3,29%	89,85%
Jusqu'à 6 500 euros	2,10%	93,95%	2,38%	92,91%	2,52%	92,36%
Jusqu'à 7 000 euros	1,62%	95,56%	1,81%	94,72%	2,00%	94,36%
Au-delà de 7 000 euros	4,44%	100,00%	5,28%	100,00%	5,64%	100,00%

Commentaire

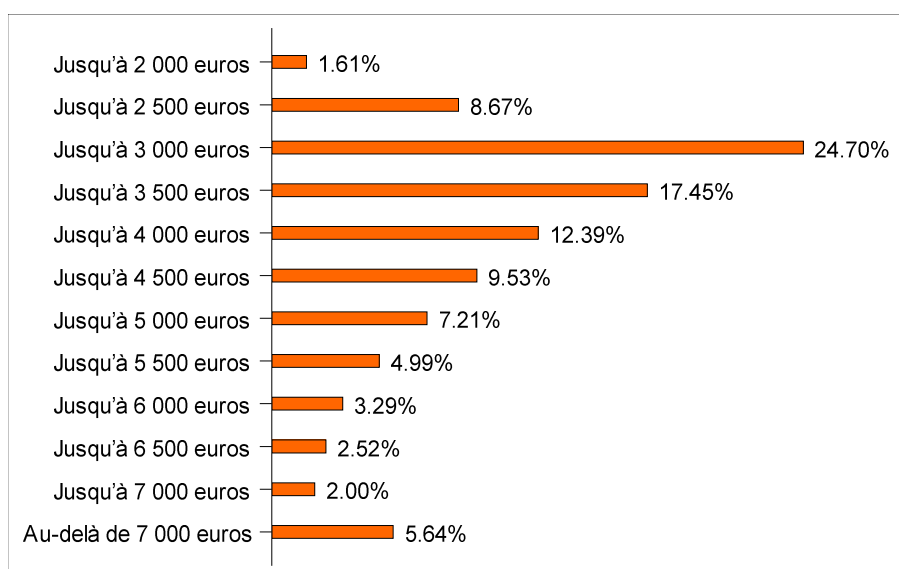
Cet indicateur est calculé à partir des rémunérations mensuelles de l'indicateur 211bis.

La grille des rémunérations a été revue à l'occasion du bilan social 2015 afin d'avoir une présentation identique à celle des bilans sociaux d'établissements.

Définition indicateur 213

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

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



La hiérarchie des rémunérations

221 - Hiérarchie des rémunérations mensuelles moyennes brutes

	2014	2015	2016
Total	3,39	3,47	3,49

Commentaire

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

Définition indicateur 221

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

222 - Montant global des dix rémunérations les plus élevées

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
Total	6 234	6 761	6 061

Commentaire

L'évolution des dix rémunérations les plus élevées en 2016 est liée à l'évolution du Comité Exécutif, et notamment au passage de deux de ses membres en qualité de mandataire social.

Le mode de calcul des rémunérations

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

Orange SA n'est pas concerné.

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

	2014	2015	2016
Pourcentage	56,53%	58,14%	58,77%

Commentaire

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

Définition indicateur 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 de résultats individuels et collectifs : part variable commerciale, part variable vente, part variable managériale.

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

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

Orange SA n'est pas concerné.

Les charges accessoires

241 - Avantages sociaux dans l'entreprise

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

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

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

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
Total	26 751	27 712	26 368

La charge salariale globale

251 - Charge salariale globale

	2014	2015	2016
Total	23,64%	23,35%	22,93%

Commentaire

L'indicateur est présenté après neutralisation, dans les charges de personnel, des montants liés au dispositif de « temps partiel seniors ». Son évolution en 2016 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)	2014 versé en 2015	2015 versé en 2016	2016 versé en 2017
Montant global de la réserve spéciale de participation	163 637	160 386	154 326
Montant global de l'intéressement	209 157	175 441	190 012
Montant global du supplément d'intéressement		34 000	

Commentaire

La rémunération collective versée en 2017 au titre de l'exercice 2016 représente 344 M€.

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

L'atteinte de l'objectif de performance opérationnelle et le dépassement de l'objectif de qualité de service définis pour l'année 2016 donne lieu au versement d'un intéressement égal à 4,5% des salaires.

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

	2014 versé en 2015	2015 versé en 2016	2016 versé en 2017
Niveau B	2 931	3 208	3 232
Niveau C	3 160	3 368	3 232
Niveau D	3 424	3 620	3 495
Niveau Dbis	3 894	4 000	3 845
Niveau E	4 488	4 440	4 242
Niveau F	5 884	5 581	5 310
Niveau G	8 759	8 039	7 688
Total	3 919	4 031	3 894

Commentaire

Avec un montant moyen de 3 894 €, le cumul de la participation et de l'intéressement versés en 2017 au titre des résultats 2016 représente un complément de rémunération équivalent, en moyenne, à près d'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)

	2014	2015	2016
Actions Orange	4,43%	4,39%	4,76%

Commentaire

La hausse du taux de détention du capital par les salariés en 2016 s'explique principalement par l'offre d'actionnariat réservée au Personnel Orange Ambition 2016. Cette offre a permis de livrer 10,3 millions d'actions au fonds Cap'Orange du PEG.

Les conditions d'hygiène et de sécurité



Les conditions d'hygiène et de sécurité

Dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise, le groupe Orange s'est engagé à faire de la politique santé, sécurité et qualité de vie au travail un élément fondamental de son engagement. Sa politique 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 la santé et la sécurité dans toutes les activités de l'entreprise et d'être un des employeurs de référence dans le secteur. Ces orientations politiques ont été rappelées dans le relevé de décision du 20 janvier 2017 signé par Stéphane Richard.

Les acteurs de la prévention

L'expertise et le soutien local sur les questions de santé et de sécurité s'appuie sur environ 220 préventeurs dont le renouvellement se poursuit en cohérence avec l'évolution globale de l'entreprise et de son organisation. Deux sessions de formation ont été organisées en 2016 pour satisfaire aux besoins et quelques recrutements externes ont été réalisés. L'animation nationale permet d'apporter les éléments nécessaires au maintien au bon niveau de l'expertise et du soutien local. Elle favorise l'échange de pratiques entre préventeurs et unités.

Le dossier de renouvellement d'agrément du service de santé au travail a été déposé mi 2016 et est en cours d'instruction. Quatre psychologues du travail arrivées en 2016 et 2017 apportent désormais leur expertise sur des problématiques de situations de travail collectives difficiles au service des médecins du travail.

Des revues de projets périodiques sont développées avec les directions métier et les unités pour définir ceux qui requièrent une approche spécifique au regard des enjeux de prévention et d'ingénierie sociale. Le travail d'animation pluridisciplinaire se concrétise par des Groupes Pluridisciplinaires de Prévention ou de Projet regroupant médecins du travail, infirmiers, préventeurs, environnement du travail, assistants sociaux du travail sur les RPS, sur l'étude des impacts humains des projets ou sur l'analyse des transformations organisationnelles. Ces travaux sont coordonnés par des Commissions Pluridisciplinaires de Prévention (CP2) et repris au niveau national par une CP3 qui s'est réunie deux fois en 2016. D'autres missions d'analyse et d'accompagnement ont été couvertes sur 2016 notamment sur le Nouvel Environnement de travail Orange (NEO), l'insertion de l'analyse du travail et des usages dans les projets immobiliers, la méthode AGILE en entreprise, la gestion du travail à distance sur pics de pollution.

La sous-traitance

La prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans les relations avec les partenaires auxquels Orange fait régulièrement appel pour ses activités de production ou de maintenance constitue toujours une préoccupation pour l'entreprise. Dans le domaine de l'intervention, des rencontres régulières sont maintenant organisées avec les principaux partenaires afin de travailler en commun sur les mesures de prévention.

Le système de management santé sécurité au travail

Les audits réalisés dans les unités opérationnelles pour mesurer l'évolution de la culture de management de la santé et de la sécurité au travail enregistrent une progression régulière des résultats depuis leur mise en place en 2006. A la fin 2016, le taux global de conformité au référentiel défini pour l'entreprise, s'établit à 72% toutes unités confondues, 32% des unités se situant à plus de 75%.

Un appel d'offre a été organisé au second semestre pour désigner les prestataires externes accompagnant Orange dans ces audits.

L'enquête triennale sur le stress

En conformité avec l'accord sur l'évaluation et la prévention du stress, la troisième enquête triennale sur le stress dans l'entreprise a été organisée avec le Comité National de Prévention du Stress et réalisée au mois de mai par le cabinet SECAFI. Les conclusions nationales qui montrent une évolution favorable de la situation globale dans l'entreprise ont été discutées en septembre. Pour la première fois, une restitution dans 87 établissements secondaires répartis dans les 14 activités principales de l'entreprise a été organisée de façon à permettre une analyse et une mise en œuvre de mesures de prévention au plus près des salariés concernés.

Deux accords importants pour la prévention des risques professionnels (sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail et sur l'accompagnement de la transformation numérique) ont été signés en 2016. Le déploiement des engagements pris a été engagé et se poursuivra en 2017 et au-delà.

accidents du travail et de trajet	48
maladies professionnelles	52
Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	54
sécurité	55

Les accidents de travail et de trajet

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

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

	2014	2015	2016
Total	5,03	4,82	4,45

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

Nombre d'accidents de travail x 1 million

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

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

	2014	2015	2016
Total	0,37	0,35	0,31

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

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

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

311 - Nombre d'accidents de travail avec arrêt

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	10	4	3
Niveau C	349	317	252
Niveau D	174	190	166
Niveau Dbis	85	61	59
Niveau E	49	35	39
Niveau F	13	10	20
Niveau G	1	0	0
Total	681	617	539

Commentaire

Pour la 4ème année consécutive, le nombre d'accident du travail baisse. En 2016, il y a eu 13% d'accidents en moins par rapport à 2015.

Le taux de fréquence qui prend en compte la baisse de l'effectif recule de 8%. L'accidentologie globale d'Orange se situe depuis une quinzaine d'année en dessous de 5 accidents avec arrêt par million d'heures travaillées.

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1 984	724	502
Niveau C	29 826	24 602	20 961
Niveau D	10 445	12 532	10 358
Niveau Dbis	4 486	4 273	3 453
Niveau E	1 817	2 187	1 916
Niveau F	910	512	537
Niveau G	5	0	0
Total	49 473	44 830	37 727

Commentaire

Le nombre de jours d'arrêt pour accident du travail baisse légèrement plus vite que les accidents avec arrêt, essentiellement en raison d'un nombre moins grand de rechutes et prolongations d'accidents survenus les années antérieures. Le nombre moyen de jours d'arrêt des accidents de l'année reste stable aux alentours d'une trentaine.

Définition de l'indicateur 312

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

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

	2014	2015	2016
IPP inférieures ou égales à 10%	104	116	49
IPP supérieures à 10%	23	20	4
Total	127	136	53

315 - Nombre d'accidents de trajet avec arrêt

	2014	2015	2016
Total	488	430	402

Commentaire

Le nombre d'accidents de trajet baisse en 2016 par rapport à 2015 sans variation notable sur le type d'éléments matériel impliqué : les accidents de véhicules constituent plus de 50% et les déplacements à pied moins d'un tiers de l'ensemble des accidents.

314 - Nombre d'accidents mortels

	2014	2015	2016
Accidents de travail	0	5	1
Accidents de trajet	1	0	1
Total	1	5	2

Commentaire

L'année 2016 a été marquée par un malaise mortel survenu sur le lieu de travail ainsi que par un accident mortel impliquant un deux-roues, lors d'un trajet domicile travail.

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

	2014	2015	2016
Personnel de prestation de service	645	621	649
Personnel temporaire	4	14	24
Total	649	635	673

Commentaire

Cet indicateur est alimenté à partir des données communiquées par les entreprises sous-traitantes. Les variations de cet indicateur dépendent d'une part de l'évolution de l'activité sous-traitées et d'autre part de la qualité de la remontée de l'information sur les accidents. Bien que le nombre d'accidents soit en augmentation en 2016, l'accidentologie constatée lors des activités sous traitée ne connaît pas de variation significative.

Définition de l'indicateur 316

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

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

	2014	2015	2016
32 - appareils à pression	0	1	0
33 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits chauds	0	0	0
34 - appareil, Installation frigorifique	1	0	0
35 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits toxiques	0	0	0
36 - vapeurs, gaz et poussières délétères	0	1	0
37 - matières combustibles en flamme	0	0	1
38 - matières explosives	0	0	0
39 - électricité	3	1	1
40 - rayonnements ionisants ou non ionisants	0	0	0
Total	4	3	2

322 - Nombre de chutes avec dénivellation (code 02)

	2014	2015	2016
Total	183	185	126

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

	2014	2015	2016
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 débriefier	1	0	0
18 - scie	0	0	0
19 - machine à tourner, percer, aléser, fraiser, raboter les métaux	0	0	0
20 - machine à tourner, toupiller, percer, raboter le bois	0	0	0
21 - machine à meuler, poncer, polir	0	0	0
22 - machine et matériel à souder	0	0	0
23 - machine à agraffer	1	0	0
24 - machine à rempli, conditionner, emballer, emballer, clouer	0	0	0
27 - matériel, Engin de terrassement, Travaux annexes	0	1	0
28 - machines diverses	0	0	0
29 - machines non précisées	0	0	1
30 - outil mécanique tenu ou guidé à la main	0	0	0
Total	2	1	1

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

	2014	2015	2016
01 - emplacement de travail et surface de circulation : chute de plain-pied	213	209	193
03 - objet en cours de manipulation	61	36	43
04 - objet en cours de transport manuel	12	12	11
06 - appareils de levage et de manutention	17	13	15
07 - appareils de levage, amarrage et préhension	0	0	0
08 - véhicules	44	50	41
Total	347	320	303

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

	2014	2015	2016
Total	4	3	8

326 - Autres cas

	2014	2015	2016
31 - outil individuel à la main	9	9	8
98 – autres : incendie, jeux, sport, animaux, foudre	129	93	82
99 - non classé faute de données suffisantes	3	3	9
Total	141	105	99

Commentaire

Dans un contexte général de baisse du nombre d'accidents, les accidents impliquant une manutention progressent (+17 accidents) tandis que les accidents avec chute de hauteur enregistrent une baisse du même niveau (-16 accidents). Les accidents de déplacement à pied constituent toujours la majorité des accidents (55% du total).

Les maladies professionnelles

331 - Nombre de dossiers de demande de reconnaissance déposés

	2014	2015	2016
Total	143	100	69

Commentaire

Après une baisse de 30 % entre 2014 et 2015, le nombre de dossiers déposés en vue d'une reconnaissance en maladie professionnelle continue à chuter avec une baisse du même ordre. La majorité de ces pathologies concerne très classiquement les troubles musculo-squelettiques (tableau 57).

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

		2014	2015	2016
	Salariés dont la maladie professionnelle a été reconnue	98	78	39
04	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	2	0	0
15TER	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels	0	1	0
16	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles d	0	1	0
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	0	0	4
30A	Asbestose	1	0	0
30B	Lésions pleurales bénignes	6	4	2
30BIS	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	5	9	0
30D	Mésothéliome malin primitif de la plèvre	0	1	0
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	1	1	1
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	1	4	6
57A	Affections périarticulaires Épaule	12	6	4
57B	Affections périarticulaires Coude	11	11	5
57C	Affections périarticulaires Poignet - Main et Doigt Genou	42	22	6
57D	Affections périarticulaires Genou	1	0	0
69	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et	1	0	0
79	Lésions chroniques du ménisque	2	0	1
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	3	5	2
99	Maladie Hors Tableau	10	13	8

Commentaire

Le nombre de maladies professionnelles reconnues est en baisse de 50% par rapport à 2015. Le type de pathologies constitutives des maladies professionnelles est pratiquement identique avec une représentation majoritaire des troubles musculo-squelettiques (tableaux : 57 et 98). Les maladies professionnelles relevant du tableau 57 sont détaillées en fonction de l'articulation atteinte (tableaux 57 A, B, C et D).

La baisse du nombre de maladies professionnelles reconnues peut s'examiner à l'aune des deux éléments suivants :

- baisse du nombre de demande de reconnaissance (cf. indicateur 331)
- informations potentiellement incomplètes pour les maladies professionnelles concernant les contractuels (la reconnaissance étant effectuée par les caisses primaires d'assurance maladie)

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

	2014	2015	2016
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)

	2014	2015	2016
Nationaux	1	1	1
Commission	19	12	19
Locaux	275	255	239
Total	295	268	258

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

	2014	2015	2016
Nationaux	6	6	5
Commission	28	19	31
Locaux	1 948	1 920	1 734
Total	1 982	1 945	1 765

Commentaire

Le nombre de CHSCT locaux décroît légèrement mais l'activité globale des instances reste à un niveau élevé avec plus de 7 réunions par an. Les commissions de coordination ont retrouvé en 2016 leur niveau d'activité de 2014.

La sécurité

351 - La formation en matière de sécurité

Nombre de personnes formées	2014	2015	2016
Formations concernant le CHSCT	454	356	573
Autres formations à la santé et sécurité	24 082	21 520	17 168
Total	24 536	21 876	17 741

Nombre de jours de formation	2014	2015	2016
Formations concernant le CHSCT	1 382	1 096	1 851
Autres formations à la santé et sécurité	46 269	39 980	33 459
Total	47 651	41 076	35 310

Commentaire

Le volume total de formation à la sécurité et le nombre de personnes formées baissent sensiblement, la durée moyenne de formation augmente pour atteindre 2j cette année.



L'organisation et les conditions de travail

L'organisation et les conditions de travail

Les principales évolutions survenues en 2016 sur ce domaine sont les suivantes :

Le succès des dispositifs séniors ne se dément pas

Prolongé d'un an dans le cadre du volet « emploi des séniors » de l'accord intergénérationnel, signé avec les partenaires sociaux le 23 décembre 2015, le dispositif « temps partiel senior » (TPS) continue à séduire, même si le nombre d'entrées en 2016 se réduit par rapport aux années précédentes (4 141 entrées en 2016, versus plus de 5 000 en 2015). Il est ainsi accessible aux salariés pouvant prendre leur retraite jusqu'en 2021 selon la formule choisie, et, associé au dispositif de « temps partiel aidé » (TPA), il constitue une étape importante avant le départ en retraite (70% des départs en retraite de l'année 2016 se font après passage dans l'un des deux dispositifs)

A fin décembre 2016, 16 600 salariés sont présents dans un de ces deux dispositifs (15 308 en TPS, 1 292 en TPA), ce qui représente 19% des effectifs CDI en activité d'Orange SA (versus 17,7% en 2015). Parmi les salariés présents dans le dispositif « TPS », plus de 8 200, soit plus d'un salarié sur deux, se trouvent dans la phase « temps libéré » ou en mécénat de compétences (ils mettent leurs compétences à disposition du monde associatif).

Le nombre de salariés travaillant en régime de base et en « Horaires Accueil Clients » (HAC) poursuit sa décroissance, au profit du régime de travail des cadres exécutifs autonomes (forfait jours), en lien avec l'évolution de la structure de qualification des salariés d'Orange SA.

L'intérêt pour les dispositifs de télétravail (inscrits dans le cadre de l'accord signé avec les partenaires sociaux le 22 juin 2009) se confirme et s'amplifie. Plus de 9 000 salariés ont exercé un type de télétravail en 2016 (soit une augmentation de plus de 30%, similaire à celle de 2015). Ils optent majoritairement pour le télétravail alterné à domicile.

la durée et l'aménagement du temps de travail	58
l'organisation et le contenu du travail	63
les conditions physiques du travail	65
les dépenses d'amélioration des conditions de travail	66

La durée et l'aménagement du temps de travail

411 - Durée annuelle du travail

Typologie des régimes de travail	2014	2015	2016
Régime de base	39,32%	39,14%	38,58%
Cadres exécutifs autonomes	34,86%	35,78%	37,24%
Régime centres d'appel (type 118712)	0,38%	0,32%	0,25%
Cadres opérationnels de proximité	10,19%	10,80%	10,78%
Régime HAC	13,30%	12,29%	11,62%
Régime HNO et cycle de nuit	1,87%	1,63%	1,50%
Régime à temps modulé	0,08%	0,03%	0,03%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Commentaire

A l'image des années précédentes, le poids des salariés en régime de base poursuit sa décroissance en 2016. Les régimes spécifiques liés aux heures non ouvrables et travail de nuit (HNO), aux horaires d'accueil client (HAC) et aux centres d'appel (ce dernier ne concerne qu'une faible part des effectifs de l'entreprise) connaissent la même tendance.

Les cadres exécutifs autonomes bénéficient de ces variations, le poids des cadres opérationnels de proximité restant stable. Ces évolutions sont cohérentes avec celle de la structure de qualification des salariés d'Orange SA.

Définition de l'indicateur 411

Régime de base : 1 603 heures annuelles

Cadres exécutifs autonomes : forfait de 208 jours travaillés

Régime « Centres d'appel (type 118 712) » : entre 1 526 et 1 554 heures annuelles

Régime « Horaires Accueil Clients (HAC) » : entre 1 455,40 et 1 555 heures annuelles

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

Régime à temps modulé : 1 580,20 heures annuelles

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 :

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	0	0
Niveau C	2 470	2 940	3 276
Niveau D	1 898	2 500	2 928
Niveau Dbis	420	529	576
Niveau E	179	180	178
Niveau F	2	2	1
Niveau G	0	0	0
Total	4 971	6 151	6 959

*intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs conventionnels

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels :

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	30	21	12
Niveau C	7 777	6 690	6 025
Niveau D	9 283	9 709	9 346
Niveau Dbis	1 765	1 875	1 833
Niveau E	568	605	612
Niveau F	32	46	52
Niveau G	0	1	1
Total	19 455	18 947	17 881

*intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs légaux

Définition de l'indicateur 412

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

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

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

Depuis 2015, cet indicateur ne porte que sur l'effectif social I111 (fonctionnaires, contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée) et exclut les alternants. L'année 2014 a été actualisée en conséquence.

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

	2014	2015	2016
Niveau A	5	0	4
Niveau B	34	32	57
Niveau C	1 355	1 093	868
Niveau D	1 836	2 137	1 884
Niveau Dbis	495	540	456
Niveau E	151	200	199
Niveau F	0	14	11
Niveau G	0	0	0
Total	3 876	4 016	3 479
Pourcentage	4,19%	4,44%	3,95%

Commentaire

En 2016, l'indicateur présente une légère baisse, en nombre et poids relatif.

Cette évolution est sans impact significatif sur la structure de la population concernée, celle-ci restant très majoritairement (à 81%) composée de salariés de la catégorie employés, techniciens et agents de maîtrise alors que cette catégorie représente 51% 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'apprentissage.

414 - Salariés occupés à temps partiel

		Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau Dbis	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Total
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	1 227	2 956	925	547	181	55	5 910
	de 60 à 69%	0	9	818	1 895	856	423	152	25	4 178
	de 70 à 79%	0	0	127	68	15	37	9	0	256
	de 80 à 89%	0	16	1 883	1 900	678	879	213	4	5 573
	de 90 à 99%	0	0	159	317	177	380	145	6	1 184
	inf. à 30%	0	12	566	1 049	580	304	84	28	2 623
	Total	0	57	4 918	8 190	3 235	2 571	790	118	19 879
2015	de 30 à 39%	0	0	80	3	0	0	3	0	86
	de 40 à 49%	0	1	18	5	4	1	1	0	30
	de 50 à 59%	0	11	994	2 411	774	436	130	29	4 785
	de 60 à 69%	0	8	747	2 131	869	411	123	15	4 304
	de 70 à 79%	0	0	104	68	21	42	8	1	244
	de 80 à 89%	0	8	1 455	1 815	608	837	191	3	4 917
	de 90 à 99%	0	0	133	326	177	405	171	5	1 217
	inf. à 30%	0	18	1 014	2 551	1 379	752	256	87	6 057
	Total	0	46	4 545	9 310	3 832	2 884	883	140	21 640
2016	de 30 à 39%	0	0	50	2	0	0	2	0	54
	de 40 à 49%	0	0	11	5	8	3	4	0	31
	de 50 à 59%	0	7	754	1 925	623	400	96	31	3 836
	de 60 à 69%	0	6	583	1 990	752	428	121	19	3 899
	de 70 à 79%	0	1	101	67	15	36	9	0	229
	de 80 à 89%	0	4	1 073	1 700	552	790	174	5	4 298
	de 90 à 99%	0	0	102	313	185	451	175	5	1 231
	inf. à 30%	0	24	1 284	3 685	1 866	966	362	96	8 283
	Total	0	42	3 958	9 687	4 001	3 074	943	156	21 861

Commentaire

La tendance à la hausse constatée les années précédentes (+8,9% en 2015, +7,9% en 2014, +11% en 2013) se ralentit en 2016 (hausse de 1%), en lien avec l'évolution du nombre d'entrées dans les dispositifs seniors (cf indicateur 414bis).

Les salariés à temps partiel représentent 25,2% du total des effectifs CDI en activité à fin 2016 versus 24,2% à fin 2015.

Parmi eux, le nombre de salariés actifs dans les dispositifs seniors représentent 19,1% des effectifs CDI en activité de l'entreprise.

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

Les salariés entrant dans la phase dite de « temps libéré » se retrouvent bien pris en compte dans la rubrique « inférieur à 30% » même si le taux de 50% reste la référence pour le calcul de leur rémunération. A l'image de l'exercice précédent, ils augmentent nettement entre 2015 et 2016, ainsi que le traduit l'évolution de la tranche « inférieur à 30% ».

Définition de l'indicateur 414

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

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

	2014	2015	2016
TPA	822	645	607
TPI	5	0	0
TPS	5 600	5 013	4 141
Total	6 427	5 658	4 748

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) et TPS (temps partiel seniors).

Pour la seconde année consécutive, le nombre d'entrées dans ces dispositifs ralentit (-16%), mais reste sur un volume important d'entrées (plus de 4 700 en 2016, dont plus de 4 100 en TPS), supérieur à celui des sorties, confirmant le succès de ce dispositif auprès des populations éligibles.

L'accord signé fin 2015, a d'ailleurs prolongé d'un an le dispositif TPS existant. Il est ainsi accessible aux salariés pouvant prendre leur retraite jusqu'en 2021 selon la formule choisie.

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

Définition de l'indicateur 414 bis

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	253	160	111
Niveau C	20 778	18 042	15 956
Niveau D	26 929	27 630	27 502
Niveau Dbis	15 760	15 648	15 293
Niveau E	18 155	18 634	19 056
Niveau F	7 465	7 578	7 670
Niveau G	797	763	773
Total	90 137	88 455	86 361

Commentaire

L'indicateur représente 99,5% de la population en CDI fin d'année (cf indicateur 111a)

416 - Nombre moyen de jours de congés annuels

((hors repos compensateur))	2014	2015	2016
Total	25	25	25

417 - Nombre de jours fériés payés

	2014	2015	2016
Total jours	11	10	8
Dont samedi	1	1	0

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	27	21	14
Niveau D	259	247	210
Niveau Dbis	114	110	112
Niveau E	9	12	15
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	409	390	351

Commentaire

Ces salariés travaillent majoritairement (à 70%) au sein de la direction technique et système d'information de la division Orange France. Représentant une volumétrie très faible au regard du total des effectifs en activité de l'entreprise (voir indicateur 111a), leur nombre se réduit depuis plusieurs années.

Définition de l'indicateur 421

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

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

	2014	2015	2016
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	16	17	8
Niveau D	149	124	96
Niveau Dbis	50	55	57
Niveau E	1	2	2
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	216	198	163

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

	2014	2015	2016
Total	62	45	44

Commentaire

Le travail répétitif ne concerne que quelques salariés de l'Unité de Facturation et de Recouvrement réalisant notamment les opérations de saisie des paiements. Cette activité n'atteint cependant pas les seuils prévus par la réglementation pour la pénibilité.

424 - Nombre de salariés ayant opté pour le télétravail

	2014	2015	2016
Bureau satellite	961	1 028	1 044
Télétravail alterné à domicile	4 345	5 863	8 141
Total	5 306	6 891	9 185

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.

Conforme aux années précédentes, l'année 2016 présente une hausse de plus de 30% de l'indicateur, attestant de l'intérêt des salariés pour ce dispositif : ils sont désormais plus de 9 000 (plus d'un salarié en CDI sur 10) à y avoir eu recours cette année, et optent très majoritairement (à 89%) pour le télétravail alterné à domicile.

La population des cadres est sur-représentée parmi les salariés ayant opté pour le télétravail (69% d'entre eux), alors que cette population représente 49,2% des effectifs CDI en activité.

Près d'un télétravailleur sur deux (49,6%) est une femme, lesquelles restent donc proportionnellement plus attirées que les hommes par ce mode d'organisation du travail (le taux de féminisation des effectifs CDI en activité - indicateur 111a est de 36,3%).

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. Un outil spécifique a été déployé au 4ème trimestre 2016 pour suivre la population concernée. Les premiers résultats en année pleine seront disponibles pour 2017.

Définition de l'indicateur 424

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

Depuis 2015, cet indicateur ne porte que sur l'effectif social I111 (fonctionnaires, contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée) et exclut les alternants. L'année 2014 a été actualisée en conséquence.

Les conditions physiques de travail

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

	2014	2015	2016
Total	62	45	44

Commentaire

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

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

	2014	2015	2016
Total	118	221	233

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)	2014	2015	2016
Total	35 340	38 552	46 056

Commentaire

Les dépenses relatives aux programmes de prévention des risques professionnelles et d'amélioration des conditions de travail ont augmentées significativement en 2016. Ramené à l'effectif, cela représente en moyenne plus de 600 € par salarié.

Définition de l'indicateur 451

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

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

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

Le développement des compétences



Le développement des compétences

La politique de formation et de développement des compétences soutient la promesse Orange de faire vivre à ses salariés une expérience unique, digitale et humaine.

Elle a pour ambition d'accompagner les salariés d'Orange dans le développement de leurs compétences et de soutenir leur parcours professionnel en s'appuyant notamment sur un parcours apprenant renouvelé offrant des modes d'apprentissage à la fois variés et innovants, adaptés à leur environnement et à leur rythme d'apprentissage.

Pour répondre à cet objectif elle s'articule autour de 5 enjeux principaux

- Permettre à chaque salarié, de façon personnalisée, de maintenir, développer et faire reconnaître ses compétences
- Garantir les compétences utiles pour soutenir la stratégie « Essentiels2020 »
- Sensibiliser et former tous les salariés à la culture digitale et aux usages digitaux
- Soutenir l'évolution du modèle managérial et faire vivre une expérience manager réussie
- Développer les compétences transverses pour contribuer à la réussite du collectif et soutenir les parcours professionnels

En 2016, l'entreprise a maintenu un effort de formation élevé avec 6,2% de la masse salariale.

Avec plus de 66 000 salariés (hors alternants) formés en 2016, le taux d'accès à la formation s'établit à 75%, malgré un nombre croissant de salariés en Temps Partiel Sénior (le taux d'accès à la formation hors salariés en Temps Partiel Sénior Libéré s'établit à 84%).

Orange a en particulier conduit des actions permettant à ses salariés de développer leurs compétences dans le domaine de la relation clients, des nouveaux produits et services comme les objets connectés, des réseaux du futur, de la connaissance clients, du big data, de la sécurité et de la cyber sécurité.

Elle a parallèlement poursuivi ses actions visant à sensibiliser et former ses salariés à la culture digitale et aux usages digitaux avec la mise en place de nouveaux visas digitaux et le lancement du programme software culture.

L'offre d'Orange Campus articulée autour de 3 programmes (les indispensables, le développement individuel et les enjeux collectifs) a permis d'accompagner les managers dans leurs enjeux de transformation.

Enfin, Orange a également poursuivi sa politique de formation certifiante ou diplômante, dans les domaines technique, commercial, et transverse afin d'assurer la montée en compétences de ses salariés, et la reconnaître. Le nombre de formations réalisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation lancé en 2015 a en particulier fortement augmenté en 2016.

la formation professionnelle
les congés formation
l'insertion professionnelle

69
73
74

La formation professionnelle

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

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

	2014	2015	2016
Pourcentage	6,20%	6,10%	6,20%

Commentaire

Pour la troisième année consécutive, en 2016 l'entreprise a maintenu un taux d'effort de formation élevé, avec plus de 6% de sa masse salariale.

512 - Montant consacré à la formation continue

(en millions d'euros)	2014	2015	2016
Total	256	259	261

Commentaire

Le montant consacré à la formation continue est quasi stable en 2016 (261 M€).

Définition de l'indicateur 512

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

513a - Nombre de salariés formés dans l'année

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés formés	30 451	50 449	80 900	25 871	43 057	68 928	24 933	41 094	66 027
Pourcentage	84,9%	81,3%	82,6%	79,0%	74,9%	76,4%	77,6%	73,4%	75%

Commentaire

En 2016, ce sont 83 % des salariés de l'entreprise qui ont été formés (hors salariés TPS en temps libéré), avec un taux d'accès à la formation qui reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Définition de l'indicateur 513a

Un salarié ayant suivi plusieurs formations n'est compté qu'une fois. Le pourcentage de salariés formés est le rapport entre le nombre de salariés formés et les effectifs actifs fin d'année (lesquels incluent les salariés en Temps Partiel Sénior – TPS - temps libéré, c'est-à-dire ceux entrés dans la phase du dispositif pendant laquelle ils ne travaillent plus.)

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

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	66	186	252	15	35	50	0	0	0
Niveau B	1 366	1 867	3 233	45	81	126	6	29	35
Niveau C	9 298	13 286	22 584	6 857	10 293	17 150	5 696	9 019	14 715
Niveau D	9 789	14 252	24 041	9 073	12 952	22 025	8 861	12 537	21 398
Niveau Dbis	4 166	8 413	12 579	3 932	7 515	11 447	3 958	6 958	10 916
Niveau E	4 849	9 561	14 410	4 793	9 376	14 169	5 080	9 569	14 649
Niveau F	1 937	3 815	5 752	1 932	3 764	5 696	1 996	3 768	5 764
Niveau G	140	419	559	141	404	545	151	418	569
Total	31 611	51 799	83 410	26 788	44 420	71 208	25 748	42 298	68 046

Commentaire

La répartition du nombre de salariés formés reste cohérente avec la répartition des effectifs par niveau de classification.

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

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	1 876	7 944	9 820	212	650	862	0	0	0
Niveau B	55 235	70 749	125 984	2 004	1 994	3 998	46	513	559
Niveau C	355 442	514 793	870 236	203 039	404 870	607 909	190 791	349 971	540 762
Niveau D	307 421	460 207	767 628	277 244	446 685	723 928	283 538	432 116	715 654
Niveau Dbis	154 241	289 275	443 516	150 789	272 820	423 608	155 437	254 117	409 554
Niveau E	185 272	351 496	536 768	185 514	355 338	540 852	187 263	346 585	533 849
Niveau F	72 404	122 474	194 878	76 144	132 560	208 704	81 529	137 390	218 919
Niveau G	5 861	15 005	20 866	6 082	14 869	20 770	6 494	13 889	20 383
Total	1 137 752	1 831 943	2 969 695	901 026	1 629 606	2 530 632	905 098	1 534 581	2 439 679

Commentaire

Le nombre d'heures de formation par salarié (y compris alternants et hors salariés Temps Partiel Sénior en Temps Libéré) reste stable, en moyenne à 33 heures sur l'exercice 2016.

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

	2014			2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Categorie 1 : formations pour l'adaptation au poste de travail ou évolution/maintien dans l'emploi	27 188	44 319	71 507	21 938	36 321	58 259	21 860	35 922	57 782
Categorie 2 : les formations liées au développement des compétences	17 891	28 152	46 043	15 451	25 565	41 016	14 464	22 386	36 850
Non Défini	12	19	31
Total population	45 079	72 471	117 550	37 389	61 886	99 275	36 336	58 327	94 663

Commentaire

La répartition de l'activité formation par type de formation reste stable en 2016, avec près de 40% des salariés formés, au titre du développement des compétences.

Définition de l'indicateur 515

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

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

Heures de formation	2014	2015	2016
Dispense externe	1 640 447	1 303 040	893 462
Dispense interne	1 329 248	1 227 592	1 546 216
Total des heures attestées	2 969 695	2 530 632	2 439 679

Commentaire

La dispense interne de formation représente plus de la moitié de l'activité pour l'exercice 2016.

Définition de l'indicateur 516

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

Les congés de formation

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

	2014	2015	2016
Total	32	47	11

Commentaire

En 2016, 11 salariés ont bénéficié d'un congé de formation rémunéré.

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

	2014	2015	2016
Total	0	0	0

Commentaire

Comme les années précédentes, toutes les demandes de congé formation ont été acceptées en 2016.

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

	2014	2015	2016
Total	2	4	2

Commentaire

2 salariés ont bénéficié d'un congé formation non rémunéré en 2016.

L'insertion professionnelle

531 - L'alternance

	2014	2015	2016
Contrat d'apprentissage	2 868	1 923	1 836
Contrat de professionnalisation	1 434	1 465	1 562
Total	4 302	3 388	3 398

Commentaire

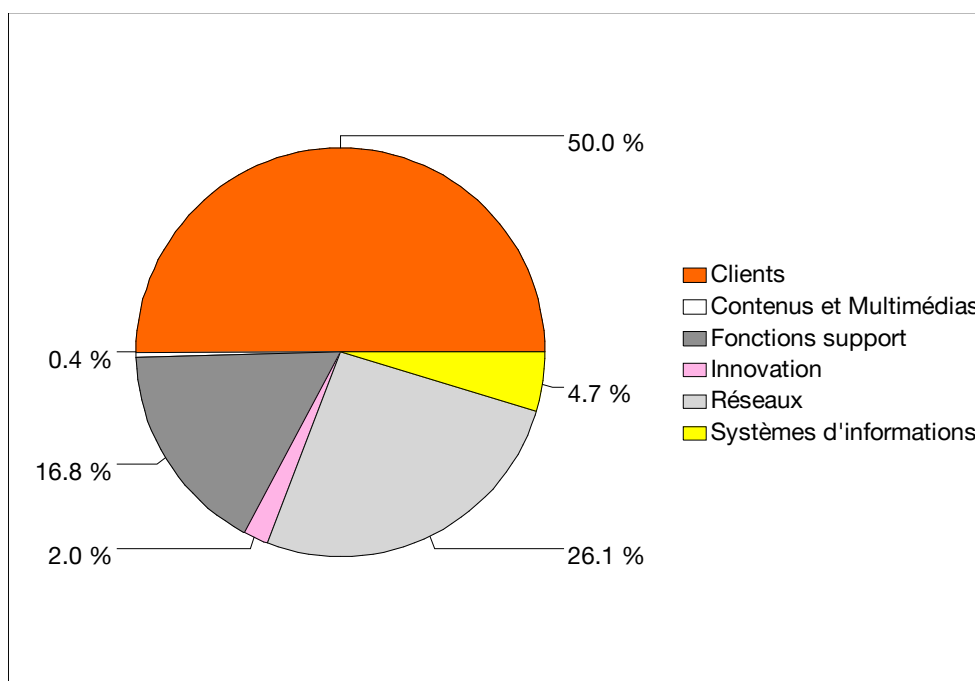
L'indicateur reste globalement stable entre 2015 et 2016.

Cette stabilité résulte d'une baisse modérée du nombre de contrats d'apprentissage (-4,5%), conjuguée à une hausse du nombre de contrats de professionnalisation (+6,6%).

Définition indicateur 531

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

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





Les relations du travail



Les relations du travail

Les 4 grandes négociations démarrées en 2015 se sont poursuivies en 2016 et avec la signature, le 27 septembre 2016, de l'accord portant sur l'accompagnement de la transformation numérique.

Par ailleurs, concernant les négociations liées à la "rétribution", les accords suivants ont été signés : l'accord salarial Orange SA du 19 avril 2016, l'avenant à l'accord d'Intéressement Orange SA 2015-2017 du 30 juin 2016 et l'avenant à l'accord Cadre du 27 février 2001 instituant des garanties collectives décès incapacité invalidité et remboursement des frais médicaux dans le Groupe Orange.

En 2016, le CCUES a siégé durant 13 séances représentant 20.5 journées de réunion. Au cours de l'exercice, cette instance représentative du personnel a traité à son ordre du jour 62 sujets auxquels se sont rajoutées toutes les résolutions votées quant à la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

62 dossiers ont été présentés aux élus représentants des salariés, dont 37 ont fait l'objet d'une information simple et 25 d'une information-consultation. Sur ces 25 dossiers, 17 portaient sur des rapports et bilans annuels prévus conventionnellement ou par le Code du travail, 6 étaient relatifs à des projets d'évolution de l'organisation ou des processus et 2 concernaient des projets d'accords collectifs.

la représentation du personnel et les délégués syndicaux	77
les moyens syndicaux	78
le dialogue social	79
l'information et la communication	81
les procédures	84

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	13	9	4	11	8	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	Nombre d'inscrits	Taux de participation
Cadre	43 413	74,34%		
Maîtrise	28 311	76,99%		
Non cadre	26 287	69,49%		
Collège unique	138	88,41%		

Participation aux élections de délégués du personnel d'Orange SA

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

Les moyens syndicaux

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

	2014	2015	2016
Total	1 200 419	1 130 195	1 079 573

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	2014	2015	2016
Commissions administratives paritaires	23	29	15
Commissions consultatives paritaires des contractuels	40	30	39
Sous-total	63	59	54
Comité central d'entreprise	11	13	13
Avec les délégués syndicaux nationaux	106	99	90
Comité d'établissement	245	238	245
Comité 'bassin d'emploi'	31	41	15
Avec les délégués du personnel	6 503	5 880	6 549
Avec les délégués syndicaux locaux	1 433	1 236	1 292
Négociations locales sur le stress	13	17	20
Sous-total	8 342	7 524	8 224
Total	8 405	7 583	8 278

614 - Accords d'entreprise signés en 2016

En 2016, nous avons rencontré les OS sur 88 réunions sur le périmètre France et 3 réunions sur le périmètre monde, soit 91 réunions au total, pour signer 11 accords :

Accords Orange SA

19 avril 2016	accord salarial 2016 à Orange SA, signé par CFDT et FO
30 juin 2016	avenant n°1 à l'accord d'intéressement 2015-2017 signé par CFDT, CFE-CGC, FO et SUD
29 septembre 2016	avenants à l'accord du 13/07/2004 ainsi qu'à l'accord ASC du 13 janvier 2005 signés par CFDT, CGT, FO et SUD

Accords UES Orange

19 février 2016	accord sur la mise en œuvre de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi signé par CFDT, CFE-CGC, CGT et FO
16 décembre 2016	avenant à l'accord portant sur l'emploi des personnes en situation de Handicap signé par CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et SUD

Accords Groupe France

3 mars 2016	avenant à l'accord PERCO du 6 avril 2006 fixant l'abondement pour l'année 2016, signé par CFDT, CFE-CGC et FO
14 avril 2016	avenant à l'accord Cadre du 27 février 2001 instituant des garanties collectives décès incapacité invalidité et remboursement des frais médicaux dans le Groupe Orange
21 juin 2016	accord méthodologique sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail signé par CFDT, CFE-CGC et FO
27 septembre 2016	accord portant sur l'accompagnement de la transformation numérique signé par CFDT, CGT et FO
15 décembre 2016	avenant à l'accord PERCO du 6 avril, signé par CFDT et FO

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

	2014	2015	2016
Total	1 485	1 969	1 675

L'information et la communication

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

	2014	2015	2016
Total	12 003	13 298	7 876

Définition de l'indicateur 621

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

622 - Eléments caractéristiques du système d'accueil

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

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

et se voit proposer :

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

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

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

Procédures d'information descendante au niveau du Groupe	
Print	
Map	Magazine destiné aux managers du Groupe, édité en français et en anglais > En 2016, un seul numéro en avril.
La Vie du Groupe (4 pages dans Orange Mag)	4 pages intitulées « la Vie du Groupe » sur un sujet « fil rouge » décidé côté Orange France / Orange Mag concernant une thématique stratégique pour le Groupe
La promesse Orange d'être un employeur digital et humain	Document sorti le 13 juin 2016, disponible en 10 langues
Web	
Portail intranet monde présent dans 13 pays dont Orange Business Services - Groupe à la une : infos majeures dans le Groupe - en bref : brèves sur l'actualité du Groupe - les essentiels Groupe : dossiers de fond - « mes repères » : rubriques présentant notre Groupe, la Stratégie, les Ressources Humaines, l'Innovation, la Finance, la marque, la RSE - notifications Plaza	
Facts & Figures	Application Groupe / chiffres clés du Groupe Cible : tout public / flotte Tous en 4G
One Groupe Intranet	Application Groupe / contenu de l'intranet Groupe sur application Pour le moment réservé aux leaders pour des soucis techniques / a vocation à toucher tous les salariés
E-map	Version numérique de « Map », magazine destiné aux managers du Groupe. + contenu supplémentaire pour approfondir les sujets traités. (interview audio, écrite, articles...)
L'émission « La Vif », émission TV interne de Stéphane Richard avec dialogue avec les salariés via des questions SMS « Real life @ Orange » - « la websérie juste pour nous »	<ul style="list-style-type: none"> • Une première Vif le 28 janvier 2016 (env. 1h10) • Une deuxième Vif – le 16 mars à l'occasion du Show Hello 4 (env. 1h20) Websérie mensuelle sortie en octobre 2015. 4 épisodes en 2016 : sur Cube, le challenge interne sur la stratégie du Groupe
Site contrat social	Accessible sur le site contrat social 2020
Création du site contrat social 2020 – sur anoo	Depuis le lancement de la promesse Orange d'être un employeur digital et humain, le 13 juin 2016
Création d'une page pérenne sur l'intranet Groupe « La promesse Orange en action » avec : - la promesse Orange, disponible en 10 langues - le site sur les services qui facilitent la vie professionnelle <ul style="list-style-type: none"> • dans votre parcours pro • dans votre quotidien 	
Newsletter hebdomadaire « la semaine »	Synthèse des actus de la semaine
Newsletter mensuel « Group news update »	Synthèse des actus du mois
Application mobile leader	Alimentée quotidiennement avec les infos Groupe et marché, business et stratégie. / envoi de notifications à chaque parution
Newsletter leaders	Reprend les news Groupe et marché de la semaine
Site leader	Site « d'archivage » où les leaders peuvent retrouver les documents structurants (kit stratégie, analyse des résultats financiers), les calls, les newsletters leaders...
Call leaders	Annonces spécifiques aux leaders par téléphone
Pushmails signés des membres du Comex	Annonces spécifiques aux salariés
Kit managers	Kit stratégique annuel présentant le bilan et les objectifs par pays d'une année sur l'autre
Autres	
Leaders et Executives meetings	

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

Procédures d'information ascendante au niveau du Groupe	
Baromètre social France et international	
Baromètre social France	Sondage semestriel sur un panel représentatif de 4 400 salariés en France, par appels téléphoniques
Baromètre social International	Sondage annuel de l'ensemble des salariés des pays via un questionnaire en ligne. Les études sont réalisées par un cabinet indépendant – le CSA.
Web	
Idclic	Challenge sur les meilleures idées portant sur l'organisation du travail et les process
Le blog	Blog de Stéphane Richard sur le portail Groupe ouvert aux membres du Comex et aux directeurs des pays Orange / questions posées aux membres du Comex
Réseau social Piazza	Expression des salariés via les 16 000 communautés, le réseau social compte plus 100 000 profils créés
Portail intranet monde	Commentaires salariés

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

624 - Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels

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

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

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

Les procédures

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

	2014	2015	2016
Total	35	28	28

Définition de l'indicateur 631

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

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

	2014	2015	2016
Nombre de mises en demeure	1	1	1
Nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	0	1	2
Total	1	2	3

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

	2014	2015	2016
Total	336	406	218

Commentaire

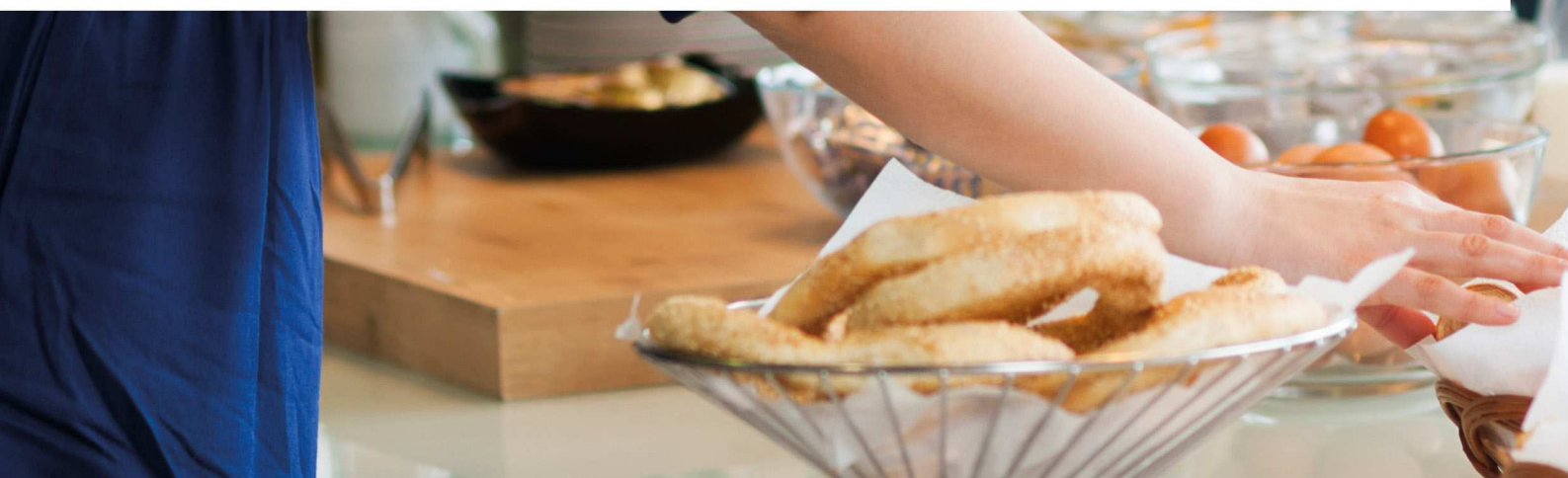
La baisse résulte principalement d'une diminution naturelle des contentieux électoraux (datant des dernières élections professionnelles) ainsi que d'une diminution des contentieux de masse.

Définition de l'indicateur 632

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



Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise



Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise

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

Les comités d'établissement ont disposé en 2016, pour la gestion des activités sociales et culturelles relevant de leur périmètre, d'une contribution patronale de 95 millions d'euros, soit 1078 € par salarié, ce qui représente une augmentation de 1,4% par rapport à 2015.

les œuvres sociales	87
les autres charges sociales	89

Les œuvres sociales

711 - Répartition des dépenses dans l'entreprise

Logement

	2014	2015	2016
Montant global (en millions d'euros)	18,5	18,7	18,8
Nombre de prêts accordés	570	710	606
Nombre de salariés logés	632	624	532

Commentaire

Le montant global de cotisation reste globalement stable à 18,8 millions d'euros (+0,5% versus 2015).

La baisse du nombre de prêts accordés (-104 soit une baisse de 17%) s'explique principalement par les faibles taux d'intérêt proposés par les banques en 2016. Cette réduction se constate sur les prêts « accession », dont le nombre passe de 394 en 2015 à 341 en 2016, mais aussi sur les prêts travaux. 265 prêts de ce type ont été signés en 2016 contre 316 en 2015 (dont 101 hors plafond PLI « prêt locatif intermédiaire », condition de plafond supprimée en mai 2015).

Induite par la réforme Action Logement, qui a pris effet au 1^{er} janvier 2017, la baisse du nombre de familles logées s'observe à la fois sur les salariés logés dans un logement pérenne (480 en 2016 contre 552 en 2015) et sur ceux logés en résidence temporaire (72 en 2015 contre 52 en 2016).

Restauration

(en millions d'euros)	2014	2015	2016
Montant global	93,8	94,0	93,0 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Données provisoires : suite au changement de système de caisse dans les restaurants Orange, des travaux complémentaires de fiabilisation doivent être menés, en préalable à la production du bilan définitif.

Commentaire

La restauration fait l'objet d'une délégation de gestion permanente des comités d'établissement à l'exception du comité d'établissement de SCE qui a souhaité reprendre la gestion à compter du 1^{er} octobre 2016.

Activités en gestion déléguée

	2014	2015	2016
Montant global (en millions d'euros)	6,9	6,6	6,5
Lien social et recherche historique	4,7	4,7	4,7
Aides pécuniaires	2,2	1,9	1,8

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 anoo. Certaines associations sont mises en visibilité par le CCUES sur le Guichet Unique.

712 - Contribution patronale versée aux Comités d'Etablissement

(en millions d'euros)	2014	2015	2016
Montant de la contribution patronale aux ASC versée aux comités d'établissement	94,1	96,2	95,0

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)	2014	2015	2016
Régime de prévoyance-santé Humanis/Mutuelle Générale (salariés sous convention)	45,4	47,3	50,3
Total	45,4	47,3	50,3

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

(en millions d'euros)	2014	2015	2016
Retraite additionnelle fonction publique (fonctionnaires)	16,3	15,2	13,9
Retraite complémentaire ANEP-CRICA (salariés sous convention)	170,0	180,0	187,5
Total	186,3	195,2	201,4

Commentaire

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

Bilan social 2016 de l'entreprise Orange SA

Orange.com

