



Bilan Social

2017



Sommaire

SOMMAIRE	2
AVANT-PROPOS.....	3
L'EMPLOI	5
LA REMUNERATION.....	34
LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	46
L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	57
LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	69
LES RELATIONS DU TRAVAIL.....	76
LES AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE.....	86

Avant-propos

par **Valérie Le Boulanger**

Directrice des Ressources Humaines Groupe



Avant-propos

La qualité sociale est un levier central de notre performance économique. C'est pourquoi, en 2017, nous avons poursuivi le déploiement de notre promesse d'employeur digital et humain. Lancée courant 2016, cette promesse Orange propose de mettre les femmes et les hommes du Groupe au cœur de nos préoccupations.

Notre ambition RH est de construire une expérience salarié en miroir de l'expérience client, à la fois digitale et humaine. Nous voulons que nos équipes s'épanouissent dans une entreprise qui évolue en profondeur sous l'effet de la transformation digitale. Pour cela, le rôle des managers est essentiel, avec l'appui de la fonction RH dans le cadre fixé par l'accord signé en 2016 sur la transformation numérique. Éléments concrets de cette expérience salarié : tous les services RH du quotidien ont vocation à être accessibles via un smartphone, avec toujours la possibilité de trouver un relais humain si nécessaire.

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, 2017 s'avère riche en projets et témoigne de la volonté du Groupe de respecter ses engagements.

Concernant la politique d'emploi, Orange a maintenu un haut niveau de recrutement en 2017 avec plus de 2 700 recrutements en CDI en France, dont 1 560 au sein d'Orange SA. Ces recrutements permettent à la fois d'anticiper les impacts de l'accélération prévue des départs en retraite (plus de 5100 collaborateurs partis en retraite en 2017), de s'adapter aux évolutions de l'activité et de recruter les compétences indispensables pour le futur.

A fin 2017, le taux de féminisation a poursuivi sa croissance à 37,1% (contre 36,9% en 2016). Enfin, les engagements d'Orange en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes handicapées sont toujours respectés : en effet, plus de 4 360 alternants étaient présents au 31/12/2017, soit 5,3% des effectifs en CDI pour un engagement minimal de 5%; par ailleurs, dans le contexte de la signature en juin 2017 du 6ème accord pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées, et avec un résultat 2017 de 7,13%, Orange a maintenu son taux d'emploi global de personnes en situation de handicap supérieur aux 6% attendus par la réglementation.

La politique de rémunération s'inscrit dans l'ambition 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 2017, elle s'est notamment concrétisée par un accord salarial qui s'est attaché à reconnaître le développement des compétences et les évolutions professionnelles selon le parcours de chacun, à agir en faveur de priorités spécifiques par des mesures additionnelles pour les 1er niveaux de salaires, l'égalité professionnelle, les jeunes récemment recrutés.

Dans un monde numérique en pleine évolution où l'innovation transforme au quotidien nos métiers et nos activités, le développement des compétences constitue un enjeu stratégique pour Orange.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir acquérir davantage de compétences et d'expertise, plus vite, plus facilement, de façon immédiatement transposable dans son activité ou pour préparer et construire son parcours professionnel.

En 2017, pour accompagner le développement de ses collaborateurs Orange a ainsi consacré 2,4 millions d'heures à la formation soit en moyenne environ 35 heures de formation par salarié et un investissement financier représentant 6,4% de la masse salariale.

Par une note signée de Stéphane Richard le 21 janvier 2017, le groupe Orange a réaffirmé son engagement à faire de sa politique santé, sécurité et qualité de vie au travail un élément fondamental de la politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise. La protection de la santé et la sécurité au travail des salariés, l'amélioration de leur qualité de vie au travail participent pleinement à l'objectif d'Orange d'être un employeur de référence dans son domaine.

L'année 2017 a vu le renouvellement de l'agrément du service de santé au travail pour une période de 5 années, validant ainsi l'organisation et les modalités de travail pluridisciplinaire mises en place pour assurer le suivi de la santé des salariés.

Le déploiement des dispositions de l'accord du 21 juin 2016 sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail s'est poursuivi en 2017 et un premier bilan des actions d'évaluation de la charge de travail dans les projets de transformation, les documents uniques d'évaluation des risques professionnels et les programmes de prévention a été réalisé et présenté aux signataires.

Sur le volet dialogue social, au cours de l'année 2017, 23 accords ont été négociés et signés au niveau national. Le nombre élevé d'accords est lié à l'organisation des élections professionnelles : 8 accords portant sur les élections des membres des Comités d'Etablissement et des Délégués du personnel du périmètre de l'UES Orange et un accord portant sur la mise en place du vote électronique au sein du Groupe en vue des élections 2017 des représentants du personnel au Conseil d'Administration de Orange SA. Par ailleurs, deux accords structurants ont été signés au cours de l'année 2017 :

- Un accord majoritaire, dont la négociation a débuté en 2015, portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications a été signé le 20 février 2017 ;
- Un accord triennal unanime pour l'emploi des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations a été signé le 28 juin 2017.

La mise en œuvre de la Loi Rebsamen a fait l'objet de 2 accords, un sur la périodicité des négociations obligatoires et un sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel (IRP) au sein de l'UES Orange.

Ce ne sont que quelques exemples de nos résultats 2017, dont je vous laisse découvrir le détail au travers des pages qui suivent.

Excellente lecture !

Valérie Le Boulanger
Directrice des Ressources Humaines Groupe

L'emploi



L'emploi

Le maintien d'un haut niveau de recrutement

- Orange SA a recruté en CDI 1 560 collaborateurs supplémentaires en 2017, soit 55% des recrutements du Groupe en France sur l'année. Ils s'inscrivent dans le cadre de l'engagement triennal d'en réaliser au moins 7 500 sur la période 2016 – 2018.
- Ces recrutements contribuent au renouvellement des générations (60% d'entre eux ont moins de 30 ans), ainsi qu'à un meilleur équilibre de la représentation des femmes et des hommes au sein de l'entreprise (le taux de féminisation des recrutements externes CDI poursuit sa progression). Ils témoignent également de la capacité d'Orange SA à transformer des premières expériences d'insertion en CDI (plus de 40% des recrutés 2017)
- Enfin, ces recrutements permettent à la fois d'anticiper les impacts de l'accélération prévue des départs en retraite, de s'adapter aux évolutions de l'activité, mais également de mener à bien nos projets prioritaires comme la poursuite du déploiement du réseau Fibre. 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, ils concernent aussi certains profils plus spécifiques, apportant notamment à Orange les compétences nécessaires à sa transformation digitale.

Une hausse des départs en retraite conforme aux prévisions

- Plus de 5 100 collaborateurs sont partis en retraite en 2017, soit une hausse de près de 14%. Ces mouvements représentent, comme l'an dernier, 93% des départs de CDI.
- Les autres types de départs (démissions, ruptures conventionnelles, etc ...) restent globalement stables en proportion par rapport à 2016.

Une baisse de l'effectif actif en CDI impulsée par l'augmentation des départs en retraite

- Suite aux recrutements et départs définitifs de l'année 2017, Orange SA compte 83 080 salariés actifs en CDI à fin décembre, soit une réduction de 4,3% sur l'année (versus 2,9% en 2016), l'effectif social diminuant de 4,6% sur la même période.
- A fin 2017, les cadres sont désormais majoritaires au sein de l'effectif social d'Orange SA (51,3%). Son taux de féminisation est de 37,1% (versus 36,9% en 2016) et son âge moyen de 49,1 ans.

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

- Plus de 4 360 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) sont présents dans les équipes au sein d'Orange SA à fin décembre 2017, soit 5,2% de nos effectifs en activité (CDI + CDD) pour un taux de référence légal de 5%. Plus de 2 300 nouveaux stagiaires ont également été accueillis sur l'exercice, soit plus de 90% de l'engagement annuel minimal du Groupe en France (qui est de 2 500).
- Sur 2016 et 2017, 1 723 salariés issus de l'insertion ont été recrutés en CDI au sein d'Orange SA (dont 663 sur 2017). L'engagement pris par le Groupe d'en recruter 1 800, sur le territoire national pendant la période 2016 – 2018 est d'ores et déjà atteint à plus de 95%.

Le 28 juin 2017, un 6^{ème} accord pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées a été signé entre Orange et les organisations syndicales. Portant sur le périmètre de l'UES et la période 2017 – 2019, 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 de maintien du taux d'emploi global de 6%, conformément au taux cible de la réglementation. Cet objectif est parfaitement respecté en 2017 avec un taux d'emploi global qui dépasse pour la première fois les 7%.

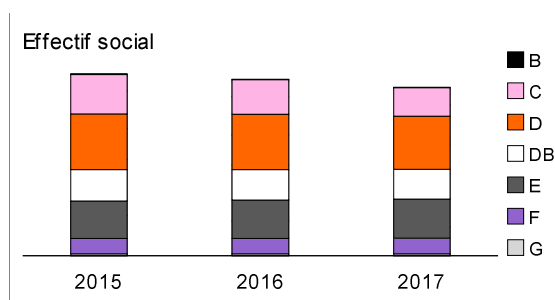
EFFECTIFS	6
LA REPARTITION DES EFFECTIFS	11
LES TRAVAILLEURS EXTERIEURS	16
LES RECRUTEMENTS	18
LES DEPARTS	21

LES PROMOTIONS	24
CHOMAGE	25
L'INSERTION DES SALARIES HANDICAPES	26
L'ABSENTEISME	28

Effectifs

111 - Effectif social au 31 décembre

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	357	275	190
Niveau C	20 615	18 095	14 841
Niveau D	29 327	29 085	27 985
Niveau Dbis	16 333	15 907	15 525
Niveau E	19 794	20 143	20 572
Niveau F	7 977	8 049	8 170
Niveau G	1 020	1 012	1 022
Total	95 423	92 566	88 305



Commentaire

La décroissance de l'effectif social d'Orange SA est de 4,6% en 2017, plus marquée que celle de 2016 (-3,0%). Elle s'explique principalement par une nette augmentation des départs en retraite entre 2016 et 2017 (+13,8% - cf indicateur 147).

Cette décroissance se concrétise principalement sur la population employés techniciens et agents de maîtrise (-9,4%), et plus faiblement sur la population des cadres (-2,4%). A l'inverse, la population des cadres supérieurs continue à augmenter (+1,9%).

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	161	111	51
Niveau C	18 217	15 745	12 871
Niveau D	28 494	28 252	27 148
Niveau Dbis	15 645	15 291	14 991
Niveau E	18 368	18 788	19 224
Niveau F	7 626	7 710	7 839
Niveau G	950	952	956
Total	89 461	86 849	83 080

Commentaire

L'évolution des effectifs CDI suit celle de l'effectif social et présente une décroissance de 4,3%.

Comme en 2016, les évolutions sont différenciées selon les niveaux de qualification : la population des employés techniciens et agents de maîtrise diminue de 9,2%, celle des cadres baisse plus modérément (-2,0%), alors que celle des cadres supérieurs progresse de 2,1%.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	196	164	139
Niveau C	1 808	1 561	1 308
Niveau D	749	710	721
Niveau Dbis	649	582	513
Niveau E	1 137	1 063	987
Niveau F	345	334	324
Niveau G	69	60	66
Total	4 953	4 474	4 058

Commentaire

En 2017, les effectifs hors activité présentent une baisse de 9,3%, similaire à celle de 2016 (-9,7%).

Présente sur les différentes catégories socioprofessionnelles, cette décroissance reste, comme en 2016, moins marquée sur les cadres supérieurs (-5,5%), que sur les cadres (-11,9%) et employés techniciens et agents de maîtrise (-11,0%).

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

	2015	2016	2017
Adaptation qualification et professionnalisation	1 428	1 499	1 217
Apprentis	3 886	3 244	3 147
Etudiants Stagiaires	254	201	179
Total	5 568	4 944	4 543

Commentaire

La population des apprentis, des titulaires de contrats de professionnalisation, et des stagiaires représente 5,5% des effectifs en CDI en activité fin 2017, versus 5,7% fin 2016. La seule population des alternants représente 5,3% des effectifs CDI (5,5% fin 2016).

Ce taux 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 5,2%, au-delà des obligations légales dans ce domaine pour l'année 2017 (5%).

La diminution constatée sur cette population (-8,1% versus 2016) se concrétise différemment selon ses composantes : elle est principalement portée par la population des contrats de professionnalisation (-18,8%). La population des apprentis diminue de manière plus mesurée (-3,0%) en relation avec l'évolution des CDI. La population des stagiaires diminue de 10,9%, même si pour cette catégorie, la vision des présents fin d'année n'est pas 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).

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	133	81	31
Niveau C	16 604	14 350	11 400
Niveau D	23 550	22 538	21 101
Niveau Dbis	13 424	12 710	12 130
Niveau E	17 303	17 529	17 804
Niveau F	7 202	7 198	7 274
Niveau G	842	831	817
Total	79 058	75 236	70 555

Commentaire

Par rapport à fin 2016, les équivalents temps plein à fin décembre 2017 affichent une décroissance de -6,2%, plus marquée que celle présentée fin 2016 versus fin 2015 (-4,8%).

Cette évolution s'explique principalement par l'augmentation de 26% du nombre de salariés en TPS temps libéré entre décembre 2016 et décembre 2017 (ils sont 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).

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	357	275	190
Niveau C	18 941	16 008	13 241
Niveau D	28 849	28 619	27 586
Niveau Dbis	16 231	15 831	15 468
Niveau E	18 913	19 221	19 647
Niveau F	7 892	7 932	8 066
Niveau G	997	977	994
Total	92 180	88 863	85 192

Commentaire

En 2017, l'effectif social permanent présente une baisse de -4,1%, cohérente avec l'évolution de l'effectif social (I111 : -4,6%), et légèrement plus marquée que celle de 2016 (-3,6%) en lien avec la hausse des départs définitifs de CDI.

L'évolution par catégorie socio-professionnelle est similaire à celle de l'an dernier : cette diminution concerne principalement le niveau « employés techniciens et agents de maîtrise » (-8,7%), ainsi que plus modérément le niveau « cadres » (-2,3%). A l'inverse, le niveau « cadres supérieurs » poursuit sa progression (+2,1%).

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

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

Définition indicateur 112

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

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

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	589	789	662
Niveau D	83	123	116
Niveau Dbis	39	34	21
Niveau E	289	292	360
Niveau F	6	5	7
Niveau G	1	0	0
Total	1 007	1 243	1 166

Commentaire

Le nombre de salariés en CDD présents au 31 décembre 2017 diminue de plus de 6% par rapport celui observé à fin 2016. Leur poids au sein de l'effectif actif reste très faible : 1,4% (identique à fin 2016).

Impulsée par les catégories « employés techniciens » et « cadres », cette tendance ne se retrouve pas sur la catégorie « cadres supérieurs », qui augmente entre 2016 et 2017 (+23,6%).

Le recours à cette main d'œuvre complémentaire, qui en 2017 porte pour moitié sur le domaine Client (essentiellement sur des activités de vente en boutique et de services aux clients Grand Public), évolue en fonction des surcroits temporaires d'activité et des besoins de remplacement de salariés absents (notamment ceux constatés en période estivale ou en fin d'année), 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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	433	314	239
Niveau C	22 315	19 392	16 633
Niveau D	28 707	28 949	28 352
Niveau Dbis	16 284	15 863	15 584
Niveau E	19 379	19 831	20 184
Niveau F	7 905	7 953	8 040
Niveau G	1 002	1 003	1 000
Total	96 025	93 304	90 032

Commentaire

En moyenne mensuelle sur l'année, l'effectif social diminue de 3,5%. 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 que celle des salariés ayant quitté l'entreprise pour les mois avant leur départ : la baisse de la catégorie employés techniciens et agents de maîtrise (-7,1%) est un peu moins marquée que celle de l'effectif social permanent (-8,7%), de même que la hausse des cadres supérieurs (+1,5% versus +2,1%).

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 social au 31 décembre

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	142	215	357	110	165	275	79	111	190
Niveau C	8 340	12 275	20 615	7 182	10 913	18 095	5 749	9 092	14 841
Niveau D	11 927	17 400	29 327	12 001	17 084	29 085	11 730	16 255	27 985
Niveau Dbis	5 419	10 914	16 333	5 426	10 481	15 907	5 444	10 081	15 525
Niveau E	6 431	13 363	19 794	6 577	13 566	20 143	6 797	13 775	20 572
Niveau F	2 546	5 431	7 977	2 614	5 435	8 049	2 720	5 450	8 170
Niveau G	225	795	1 020	232	780	1 012	246	776	1 022
Total	35 030	60 393	95 423	34 142	58 424	92 566	32 765	55 540	88 305

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

	2015	2016	2017
Niveau A	.	.	.
Niveau B	39,78%	40,00%	41,58%
Niveau C	40,46%	39,69%	38,74%
Niveau D	40,67%	41,26%	41,92%
Niveau Dbis	33,18%	34,11%	35,07%
Niveau E	32,49%	32,65%	33,04%
Niveau F	31,92%	32,48%	33,29%
Niveau G	22,06%	22,92%	24,07%
Total	36,71%	36,88%	37,10%

Commentaire

Entre décembre 2016 et décembre 2017, le taux de féminisation de l'effectif social progresse très légèrement, de 36,9% à 37,1% (idem évolution 2015 – 2016).

Cette évolution s'explique à la fois par des départs définitifs de CDI moins féminisés en 2017 qu'en 2016, ainsi que par un taux de féminisation des recrutements externes en légère augmentation (cf. indicateur 131bis).

Présente sur les 3 catégories socio-professionnelles, cette progression se constate principalement sur les populations cadres (de 34,1% à 35,1%) et cadres supérieurs (de 32,3% à 32,8%). Le taux de féminisation des employés techniciens est de 40,8% (versus 40,7% fin 2016).

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 social 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
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
2017	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	0	0	2	7	5	36	91	49
	Niveau C	96	1 463	1 695	1 292	876	748	1 098	2 063	4 161	1 349
	Niveau D	7	588	1 596	1 736	1 525	2 238	2 998	4 471	9 571	3 255
	Niveau Dbis	0	21	292	485	801	1 922	2 320	2 926	4 766	1 992
	Niveau E	0	454	1 097	1 578	2 214	3 608	3 591	3 155	3 429	1 446
	Niveau F	0	0	7	161	624	1 520	2 018	1 770	1 425	645
	Niveau G	0	0	0	1	16	91	178	227	302	207
	Total	103	2 526	4 687	5 253	6 058	10 134	12 208	14 648	23 745	8 943

Commentaire

Entre fin 2016 et fin 2017, 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 » reste stable en poids relatif (+0,2 point).

La tranche « 31 à 50 ans » progresse de 1,2 point versus 2016.

Avec une diminution de 1,4 points, la part des plus de 50 ans poursuit la tendance baissière déjà constatée l'an dernier.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	.	.	.
Niveau B	56,04	56,81	57,34
Niveau C	48,04	46,79	45,81
Niveau D	50,89	50,76	50,48
Niveau Dbis	51,77	51,94	51,97
Niveau E	46,04	46,38	46,81
Niveau F	49,18	49,68	50,03
Niveau G	53,77	54,03	54,55
Total	49,32	49,19	49,12

Commentaire

La diminution de l'âge moyen, constatée en 2016 (une première depuis 2011) se poursuit en 2017, en lien avec la poursuite du programme de recrutements externes et la hausse du volume de départs en retraite. Elle reste néanmoins modeste.

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 social 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
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
2017	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	18	11	18	24	28	30	30	24	7
	Niveau C	4 131	1 521	583	678	794	1 411	2 332	2 867	524
	Niveau D	1 773	3 091	1 227	2 182	2 064	2 995	4 663	7 872	2 118
	Niveau Dbis	228	843	784	2 004	1 873	1 913	2 610	4 044	1 226
	Niveau E	2 108	3 100	1 904	4 112	2 578	1 548	1 972	2 665	585
	Niveau F	191	633	1 062	2 264	1 727	843	615	696	139
	Niveau G	73	129	144	164	173	92	63	142	42
	Total	8 522	9 328	5 722	11 428	9 237	8 832	12 285	18 310	4 641

Commentaire

La population ayant 10 ans et moins d'ancienneté progresse à la fois en nombre et en poids relatif (+1,4 points – idem 2016) en lien avec la poursuite du programme de recrutements externes et la diminution globale des effectifs.

Celle ayant entre 11 et 30 ans d'ancienneté diminue en nombre mais augmente en poids relatif (+1,5 point) du fait du glissement vers la tranche supérieure.

Les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté baissent en nombre, leur poids relatif au regard de l'effectif social diminuant de près de 3 points entre 2016 (42,8%) et 2017 (39,9%), en lien avec le volume de départs en retraite de 2017.

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 social au 31 décembre selon la nationalité

	2015		2016		2017	
	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité
Niveau A	0	0	0	0	0	0
Niveau B	356	1	274	1	189	1
Niveau C	20 420	195	17 906	189	14 675	166
Niveau D	29 175	152	28 896	189	27 789	196
Niveau Dbis	16 261	72	15 834	73	15 439	86
Niveau E	19 147	647	19 455	688	19 839	733
Niveau F	7 786	191	7 859	190	7 966	204
Niveau G	999	21	992	20	1 004	18
Total	94 144	1 279	91 216	1 350	86 901	1 404

Commentaire

L'indicateur présente une hausse de +4,0% entre 2016 et 2017 (+5,6% l'an passé), qui profite aux salariés originaires de pays en dehors de l'union européenne (+5,9%), la part du nombre de salariés de nationalité européenne parmi ceux de nationalité étrangère restant globalement 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 2017 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)

	2015	2016	2017
Total	25 647	29 834⁽¹⁾	30 485

⁽¹⁾ la valeur 2016 a été actualisée

Commentaire

Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure augmente de 651 ETP soit de 2,2%, cette hausse s'expliquant par la poursuite du plan « Très Haut Débit » (construction du réseau Fibre, raccordement des clients à ce réseau).

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 2017, le recours à cette main d'œuvre extérieure représente 29,5% 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 28,0% en 2016. Elle tombe à 24,3% 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 conventions de stage signées dans l'année

	2015	2016	2017
Total	2 342	2 281	2 328

Commentaire

L'indicateur augmente de 2,1% entre 2016 et 2017. La part d'Orange SA représente plus de 85% de l'indicateur au périmètre France, qui, avec 2 712 conventions signées en 2017, dépasse l'engagement minimal de 2 500. Celui-ci s'inscrit dans le cadre de l'accord intergénérationnel signé le 23 décembre 2015 avec les organisations syndicales pour la période 2016 – 2018.

Définition indicateur 122

Ensemble des étudiants ayant débuté un stage et perçu une gratification l'année considérée. Quand elles sont présentes le dernier jour de l'année, ces personnes ne sont pas comptabilisées dans l'indicateur 111, mais dans l'indicateur 111bis.

123 - Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

	2015	2016	2017
Total	622	595	607

Commentaire

En 2017, le recours au travail temporaire (intérim), qui intervient pour les missions de durée inférieure à deux mois, augmente légèrement par rapport à l'année précédente (+2%).

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

	2015	2016	2017
Total	0,6	0,7	0,7

Définition indicateur 124

Cette durée est restituée en mois.

Les recrutements

131 - Nombre d'embauches à durée indéterminée

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	960	1 226	862
Niveau D	308	311	241
Niveau Dbis	18	13	16
Niveau E	347	503	397
Niveau F	22	41	40
Niveau G	3	10	4
Total	1 658	2 104	1 560

Commentaire

Restant à un haut niveau (plus de 1 500), les recrutements externes en CDI diminuent de près de 26% par rapport aux 2 104 constatés en 2016. Cette évolution est cohérente avec le séquençage annuel prévu dans le cadre de l'engagement triennal pris par le Groupe de réaliser 7 500 recrutements externes en CDI sur la période 2016 - 2018 en France (pour mémoire, 3 000 recrutements CDI en France en 2016)

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 et 2017, tout en renforçant les compétences nécessaires à sa transformation digitale.

Plus de 40% des recrutements externes 2017 sont issus de l'insertion, dans le cadre de l'engagement triennal pris par Orange d'en recruter 1 800 sur le Groupe en France sur la période 2016 - 2018.

Près de 60% des recrutements externes 2017 se font sur les métiers du domaine Réseaux (intervention clients, construction production réseaux). Le domaine Client accueille plus de 25% des nouveaux recrutés en CDI, sur les métiers de la vente Grand Public, des services aux clients Grand Public ou Entreprise.

Ces recrutements externes 2017 concernent à plus de 70% des employés, techniciens ou agents de maîtrise, part diminuant depuis 2015 au profit des cadres supérieurs.

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.

Il comptabilise le nombre de recrutements externes en vision « brute », c'est-à-dire sans décompter les interruptions de période d'essai. Ces interruptions sont suivies séparément via l'indicateur 146.

Les indicateurs 131bis et 134 suivent la même règle.

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

	Femmes	Hommes	Total
inf. à 20 ans	1	12	13
20 à 24 ans	116	384	500
25 à 29 ans	171	274	445
30 à 34 ans	63	200	263
35 à 39 ans	50	118	168
40 à 44 ans	36	58	94
45 ans et plus	19	58	77
Total	456	1 104	1 560

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 (+3,5 points en 2017), notamment grâce aux classes de « filles » (*), le taux de féminisation des recrutements externes 2017 augmente de 1 point par rapport à celui de 2016.

Plus de 60% des salariés recrutés en CDI à Orange SA en 2017 ont moins de 30 ans. Leur âge moyen est de 29 ans. Plus de 40% d'entre eux ont une première expérience au sein du Groupe en tant qu'alternant ou stagiaire.

(*) : jeunes femmes sous contrat de professionnalisation préparant un diplôme de technicienne d'intervention client/réseau qui peuvent se voir proposer un recrutement en CDI à l'issue de leur formation.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	1	0	1
Niveau B	0	0	1
Niveau C	1 196	1 506	1 392
Niveau D	139	193	199
Niveau Dbis	74	70	38
Niveau E	327	384	482
Niveau F	6	10	10
Niveau G	0	0	0
Total	1 743	2 163	2 123

Commentaire

L'indicateur présente une légère baisse de 1,8% entre 2016 et 2017.

Cette évolution résulte de deux tendances inverses : une baisse significative du recours aux CDD chez les employés techniciens (-6%) et les cadres (-46% mais sur un volume modéré), une hausse très marquée chez les cadres supérieurs (+25%), portée par les domaines de l'innovation (salariés préparant une thèse), les Finances ou les Ressources Humaines.

Le recours aux CDD intervient essentiellement sur les métiers du domaine commercial (plus de 60% des embauches de CDD en 2017) et en particulier sur ceux de la vente et du service relation client en fonction de l'évolution des surcroits temporaires d'activité et des besoins de remplacement de salariés absents.

Définition indicateur 132

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

133 - Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers

Orange SA n'est pas concerné.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	464	527	351
Niveau D	202	149	88
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	111	168	74
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	777	844	513

Commentaire

Le nombre de recrutements externes en CDI de moins de 25 ans en 2017 présente une baisse de près de 40% par rapport à 2016, cohérente (même si plus accentuée) avec la baisse du nombre de recrutements externes en CDI (cf. indicateur 131). Ces recrutements représentent 33% des recrutements CDI 2017.

Cette baisse porte proportionnellement davantage sur les recrutements de cadres supérieurs (-56% sur le niveau E) que sur les autres catégories.

Définition indicateur 134

Ensemble du personnel de moins de 25 ans recruté dans l'année sur un contrat à durée indéterminée (indicateur 131). L'âge est pris en compte au 31 décembre.

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

Les départs

141 - Total des départs

	2015	2016	2017
Niveau A	1	0	1
Niveau B	21	12	10
Niveau C	2 049	2 070	2 358
Niveau D	1 548	2 176	2 564
Niveau Dbis	983	1 284	1 394
Niveau E	769	949	1 060
Niveau F	169	179	204
Niveau G	59	87	77
Total	5 599	6 757	7 668

Commentaire

Le nombre de départs présente une augmentation significative, de 13,5%, par rapport à l'année 2016.

Cette tendance est impulsée par la forte augmentation des départs définitifs de CDI (+13,1%) en lien avec l'évolution des départs en retraite.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	41	43	44
Niveau D	8	11	14
Niveau Dbis	2	4	9
Niveau E	50	44	51
Niveau F	18	22	17
Niveau G	10	2	3
Total	129	126	138

Commentaire

En 2017, les démissions présentent une augmentation de 9,5%, relative en volume (+12) et répartie sur les trois catégories socio-professionnelles.

Comme en 2016, ces départs concernent majoritairement les populations cadres et cadres supérieurs (à 58%, +1% versus 2016).

Ces mouvements représentent 2,5% du total des départs de CDI de 2017, versus 2,6% en 2016.

142bis - Rupture conventionnelle

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	8	9	4
Niveau D	4	3	9
Niveau Dbis	5	6	3
Niveau E	17	21	14
Niveau F	16	2	14
Niveau G	4	1	1
Total	54	42	45

Commentaire

En 2017, les ruptures conventionnelles restent globalement stables par rapport à 2016. Elles sont par ailleurs marginales par rapport à l'ensemble des départs définitifs de CDI (moins de 1%).

144 - Licenciements pour autres causes

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	0	0
Niveau C	12	14	15
Niveau D	6	4	5
Niveau Dbis	4	6	3
Niveau E	6	6	6
Niveau F	9	5	5
Niveau G	0	3	5
Total	38	38	39

Commentaire

Les licenciements pour autres causes (essentiellement licenciements pour faute) représentent moins de 1% des départs de CDI de l'année 2017, et restent stables en volume par rapport à 2016.

143 - Licenciements économiques

	2015	2016	2017
Total	0	0	0

145 - Fins de contrat à durée déterminée

	2015	2016	2017
Niveau A	1	0	1
Niveau B	0	0	1
Niveau C	1 206	1 294	1 510
Niveau D	114	154	208
Niveau Dbis	74	76	47
Niveau E	310	377	411
Niveau F	8	10	8
Niveau G	0	0	0
Total	1 713	1 911	2 186

Commentaire

Le nombre de départs pour fin de contrat à durée déterminée (CDD) présente une hausse (+14,4%) par rapport à l'année 2016, que l'on retrouve sur la catégorie des employés techniciens et, à un degré moindre, sur celle des cadres supérieurs.

146 - Départs durant la période d'essai

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	5	11	9
Niveau D	1	5	3
Niveau Dbis	2	0	0
Niveau E	1	3	6
Niveau F	0	1	0
Niveau G	0	0	0
Total	9	20	18

Commentaire

Le volume des interruptions de période d'essai reste marginal (moins de 0,5% des départs de CDI sur l'année 2017). Il est en très léger repli par rapport à 2016, en relation avec la réduction des recrutements externes (-26% - voir indicateur 131).

147 - Départs en retraite

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	16	11	6
Niveau C	730	668	742
Niveau D	1 380	1 965	2 277
Niveau Dbis	876	1 159	1 314
Niveau E	369	483	558
Niveau F	113	133	153
Niveau G	43	76	64
Total	3 527	4 495	5 114

Commentaire

La tendance haussière des départs en retraite se poursuit en 2017 (+13,8%), après la hausse déjà présente entre 2015 et 2016 (+27%). Comme en 2016, ils représentent 93% des départs de CDI 2017.

Une large part de ces départs (61,8% - en baisse de 6,8% versus 2016) se fait suite à un passage dans le dispositif TPS.

La catégorie des employés, techniciens et agents de maîtrise est surreprésentée parmi ces départs : 59% (identique à 2016) pour 51% des effectifs CDI en activité à fin 2016 (voir indicateur 111a).

148 - Décès

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	4	1	3
Niveau C	46	30	34
Niveau D	35	32	48
Niveau Dbis	20	30	18
Niveau E	14	14	13
Niveau F	3	5	7
Niveau G	1	3	1
Total	123	115	124

149 - Autres départs

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	1	1	0
Niveau D	0	2	0
Niveau Dbis	0	3	0
Niveau E	2	1	1
Niveau F	2	1	0
Niveau G	1	2	3
Total	6	10	4

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	4	2	2
Niveau C	538	352	335
Niveau D	3 266	3 119	3 099
Niveau Dbis	2 017	2 111	2 661
Niveau E	1 053	1 059	1 307
Niveau F	385	431	493
Niveau G	29	34	35
Total	7 292	7 108	7 932
Pourcentage	8,15%	8,18%	9,55%

Commentaire

Le nombre de salariés promus dans l'année connaît une augmentation significative de près de 12%, exclusivement induite par la prise en compte de plus de mille salariés ayant bénéficié d'une promotion au titre de l'article 1.3 de l'accord « reconnaissance des compétences », permettant de traiter des situations individuelles en lien avec l'historique du parcours professionnel. Les promotions nouvellement définies par cet accord (caractérisées par un accroissement significatif du niveau de compétences) n'apparaîtront qu'en 2018.

En conséquence, le taux de promotions par rapport aux effectifs CDI en activité augmente de, +1,3 point, à 9,5%. 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 2016. Il s'élève à 40,0% pour un taux de féminisation de 36,5% 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	2015	2016	2017
CDAPH (RQTH / AAH / CI) ²	4 360	4 771	4 936
Accident du travail / maladie professionnelle	632	576	533
Emplois réservés	7	6	5
Titulaires de pension d'invalidité	64	72	73
Total	5 063	5 425	5 547
Effectif déclaré - équivalent taux d'emploi	5,26%	5,79%	6,13%
Montant des achats au secteur protégé (en milliers d'euros)	16 394	16 937	17 793
Equivalent taux d'emploi	0,85%	0,93%	1,00%
Taux d'emploi global	6,11%	6,72%	7,13%

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.

Commentaire

En 2017, le Groupe a signé à l'unanimité des cinq organisations syndicales représentatives, un sixième accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap, pour la période 2017-2019. Un nouveau sujet sur la lutte contre les discriminations y est intégré. 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 de maintien du taux d'emploi global de 6%, conformément au taux cible de la réglementation. La notion de compensation du handicap est intégrée et définie clairement : aux compensations matérielles s'ajoutent les compensations par la formation ou par l'organisation du travail.

La digitalisation en ce domaine se poursuit. Ainsi, l'accord 2017-2019 introduit un nouvel outil pour les salariés : la possibilité de déposer la demande d'aménagement liée au handicap via un outil numérique, que le salarié renseigne par lui-même ou avec son correspondant handicap. Le logiciel Ocara dédié à l'audit sur l'accessibilité des sites d'Orange déployé en 2015 et 2016 a été ouvert à la communauté Open Source et est utilisé par d'autres entreprises telles que La Poste ou Sogeti. Plus de 100 personnes ont été formées à son utilisation en 2017.

A l'occasion de la journée internationale du handicap 2017, Orange a lancé une application mobile de sensibilisation appelée Ellomi. Cette dernière permet, grâce à la réalité augmentée, de sensibiliser les salariés aux handicaps invisibles et compensations proposées par Orange. Un quiz destiné aux managers explique les bons réflexes pour mieux accueillir et intégrer les collaborateurs en situation de handicap. Enfin, Ellomi donne des informations sur le rôle des personnes-ressources sur les sujets du handicap. L'application, disponible dans 4 langues et adaptée aux différents contextes nationaux, a été déployée dans 41 pays du Groupe.

L'animation des correspondants handicap, dans les divisions et entités opérationnelles, a été renforcée en 2017 par un rythme cyclique de réunions, différents travaux de réflexion et par une formation des correspondants handicap dispensée par un spécialiste du secteur. Ceci a contribué à la professionnalisation du réseau des correspondants et à la sensibilisation des managers.

De nouveaux partenariats et conventions ont été signés en 2017, permettant, par les actions ensuite mises en œuvre par les acteurs du recrutement, de maintenir le volume global de candidatures reçues. La participation à des forums d'emploi spécialisés pour les candidats en situation de handicap a également été maintenue. Les forums représentent cette année plus de 25 % des candidatures pour les personnes qui ont été recrutées.

Commentaire

La participation à des conférences, débats inter-entreprises et le partage des pratiques avec d'autres missions insertion handicap ont permis de déployer des nouvelles initiatives de sensibilisation un peu partout en France en 2017, telles que le Cercle des équitables (groupe de travail multi-entreprises : premiers travaux initialisés sur les enjeux du handicap, communication). La formation au recrutement et à l'accompagnement des personnes handicapées a aussi été poursuivie dans les entités et soutenue par les actions menées lors de la « Semaine de l'Handagement ».

Les efforts en matière d'insertion des jeunes se sont poursuivis en 2017. Plus globalement, les recrutements réalisés dans le domaine réseaux se confirment et se sont accrus. 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 augmentation. Les deux premiers postes de dépenses sont les prothèses auditives et les dépenses pour du transport adapté.

Enfin, le montant des achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) est en progression de 5,3% en 2017 par rapport à 2016, avec près de 17,8 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

	2015	2016	2017
Total	733	690	644

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.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	2	0	4
Niveau B	21 614	18 476	13 765
Niveau C	654 442	584 397	505 426
Niveau D	445 883	448 000	454 560
Niveau Dbis	185 030	180 665	172 367
Niveau E	171 295	175 522	178 658
Niveau F	48 514	48 681	49 327
Niveau G	2 748	2 318	2 532
Total	1 529 529	1 458 057	1 376 640

Commentaire

Le nombre total de jours d'absence diminue de 81 417 jours en 2017, soit une baisse de 5,6%, cohérente avec la baisse des effectifs actifs de l'entreprise. Après une légère baisse entre 2015 et 2016, le nombre moyen de jours d'absence par salarié revient au même niveau qu'en 2015.

Définition indicateur 181

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

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

	2015	2016	2017
Niveau A	1 984	1 611	1 477
Niveau B	22 087	21 097	16 746
Niveau C	14 663	15 601	14 404
Niveau D	6 110	7 008	6 789
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	0	0	0
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	44 844	45 317	39 417

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

	2015	2016	2017
Niveau A	2	0	3
Niveau B	19 857	17 045	13 028
Niveau C	564 133	504 485	440 739
Niveau D	370 262	378 322	380 212
Niveau Dbis	155 563	152 418	145 988
Niveau E	118 099	123 898	131 845
Niveau F	35 135	37 220	37 507
Niveau G	2 408	2 100	2 201
Total	1 265 458	1 215 488	1 151 523

Commentaire

Le nombre de jours d'absence pour maladie s'élève à 1 151 523 jours en 2017. Cela représente 83% du total des jours d'absence. Cet indicateur diminue de 5,3% entre 2016 et 2017 (-3,9% entre 2015 et 2016). 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 (862 213 en 2017, soit 74% du total). Rapporté à l'effectif actif moyen, le nombre de journées d'absence pour congé ordinaire de maladie par salarié présente une hausse passant de 10,2 jours à 13,9 jours.

Définition indicateur 182

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

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

		2015	2016	2017
Absences de moins de 3 jours	Niveau A	2	0	0
	Niveau B	115	70	34
	Niveau C	19 625	18 290	15 798
	Niveau D	15 213	16 079	15 251
	Niveau Dbis	4 716	4 529	4 292
	Niveau E	4 217	4 309	4 150
	Niveau F	966	928	1 051
	Niveau G	50	33	45
	Total	44 903	44 237	40 621
Absences de 3 à 7 jours	Niveau A	0	0	3
	Niveau B	761	480	183
	Niveau C	51 562	42 019	36 243
	Niveau D	43 709	41 854	39 960
	Niveau Dbis	15 035	12 968	12 161
	Niveau E	12 754	12 221	11 739
	Niveau F	3 785	3 653	3 485
	Niveau G	240	189	208
	Total	127 846	113 383	103 982
Absences de 8 à 30 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	1 632	1 286	412
	Niveau C	80 522	67 792	58 373
	Niveau D	68 888	68 947	66 805
	Niveau Dbis	26 156	25 971	24 354
	Niveau E	24 410	23 374	23 941
	Niveau F	7 725	8 299	7 951
	Niveau G	643	739	619
	Total	209 976	196 408	182 455
Absences de 31 à 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	1 126	670	264
	Niveau C	74 201	62 327	52 506
	Niveau D	63 856	66 142	66 125
	Niveau Dbis	26 815	27 426	23 741
	Niveau E	25 353	25 697	26 065
	Niveau F	8 170	7 676	7 980
	Niveau G	557	631	644
	Total	200 078	190 569	177 325
Absences de plus de 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	16 223	14 539	12 135
	Niveau C	338 224	314 058	277 819
	Niveau D	178 596	185 301	192 071
	Niveau Dbis	82 841	81 524	81 440
	Niveau E	51 365	58 297	65 950
	Niveau F	14 489	16 664	17 040
	Niveau G	918	508	685
	Total	682 656	670 891	647 140

Commentaire

On constate que la baisse la plus forte correspond au petit absentéisme « de 3 à 7 jours », soit 8,3% entre 2016 et 2017. Toutes les autres tranches diminuent entre 7 et 8%. 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, avec cependant une diminution de 3,5% par rapport à l'année précédente.

Définition indicateur 183

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

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1 652	1 256	695
Niveau C	40 589	35 838	26 032
Niveau D	21 974	17 968	19 930
Niveau Dbis	10 139	9 148	8 645
Niveau E	5 041	4 877	5 282
Niveau F	1 317	1 584	2 396
Niveau G	41	20	66
Total	80 753	70 691	63 046

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, soit une diminution de 10,8% en 2017 versus une diminution de 12,5% en 2016. Au regard de la baisse des effectifs de l'entreprise, cet indicateur est en baisse significative. Il représente 4,58% du total de journées d'absence (ce qui est légèrement moins par rapport à 2016).

Définition indicateur 184

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

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	135	11
Niveau C	27 782	24 878	22 456
Niveau D	24 328	21 974	25 435
Niveau Dbis	7 021	7 531	6 723
Niveau E	32 691	30 569	25 793
Niveau F	7 866	5 864	5 384
Niveau G	59	22	44
Total	99 747	90 973	85 846

Commentaire

Cet indicateur diminue de 5,6% par rapport à 2016, et il représente 6,2% du total des absences (stable par rapport à 2016 et 2015).

Définition indicateur 185

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

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	1
Niveau B	78	29	13
Niveau C	17 733	15 339	12 959
Niveau D	24 604	24 664	24 328
Niveau Dbis	10 180	9 487	9 124
Niveau E	13 131	13 622	13 389
Niveau F	3 496	3 334	3 586
Niveau G	197	151	215
Total	69 419	66 625	63 615

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	27	11	18
Niveau C	4 205	3 857	3 240
Niveau D	4 716	5 072	4 656
Niveau Dbis	2 128	2 081	1 888
Niveau E	2 334	2 557	2 349
Niveau F	700	679	454
Niveau G	44	25	6
Total	14 151	14 281	12 610

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.

L'accord salarial 2017 s'est attaché à reconnaître le développement des compétences et les évolutions professionnelle selon le parcours de chacun, à agir en faveur de priorités spécifiques par des mesures additionnelles pour les 1er niveaux de salaires, l'égalité professionnelle, les jeunes récemment recrutés.

En lien direct avec les résultats de l'année 2017, les accords de participation et d'intéressement ont permis de redistribuer, en 2018, 350 millions d'euros aux salariés, représentant l'équivalent d'un mois de salaire en moyenne par personne.

L'entreprise a également encouragé l'épargne salariale dans le PEG et le PERCO, en complétant les placements de chacun par un abondement pouvant aller jusqu'à 1 000 €.

Les composantes de la rémunération des fonctionnaires ont été revues afin d'améliorer à terme le niveau de la retraite en transformant une partie du Complément Salarial en rémunération Indiciaire.

Le Bilan social individuel permet à chacun de disposer d'une vue complète de sa rémunération annuelle, présentée par grandes thématiques.

LE MONTANT DES REMUNERATIONS	35
LA HIERARCHIE DES REMUNERATIONS	39
LE MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS	40
LES CHARGES ACCESSOIRES	41
LA CHARGE SALARIALE GLOBALE	42
LA REMUNERATION COLLECTIVE	43

Le montant des rémunérations

211 bis - Rémunération mensuelle moyenne brute

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 256	2 318	2 298	2 367	2 429	2 409	2 509	2 457	2 474
Niveau C	2 619	2 643	2 634	2 649	2 681	2 669	2 663	2 696	2 684
Niveau D	2 910	2 985	2 955	2 995	3 056	3 031	3 060	3 111	3 090
Niveau Dbis	3 693	3 859	3 805	3 753	3 917	3 862	3 794	3 972	3 911
Niveau E	4 721	4 898	4 841	4 764	4 939	4 883	4 832	4 996	4 943
Niveau F	7 035	7 199	7 147	7 106	7 251	7 205	7 183	7 332	7 282
Niveau G	14 197	14 122	14 139	14 203	14 249	14 239	14 052	14 315	14 252
Ensemble	3 660	3 993	3 873	3 771	4 093	3 977	3 885	4 196	4 083

Commentaire

La rémunération brute mensuelle moyenne 2017 s'établit à 4 083 €.

Elle évolue de 2,7% par rapport à 2016, dont 3,0% pour les femmes et 2,5% pour les hommes.

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

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 279	2 298	2 292	2 360	2 363	2 362	2 482	2 447	2 459
Niveau C	2 614	2 600	2 605	2 652	2 643	2 646	2 624	2 636	2 632
Niveau D	2 887	2 915	2 904	2 970	2 972	2 972	3 011	3 002	3 006
Niveau Dbis	3 361	3 488	3 446	3 421	3 537	3 498	3 457	3 582	3 539
Niveau E	4 098	4 228	4 187	4 166	4 273	4 238	4 218	4 323	4 289
Niveau F	5 840	5 927	5 900	5 904	5 996	5 966	5 979	6 068	6 039
Niveau G	10 322	10 386	10 371	10 355	10 500	10 466	10 441	10 562	10 531
Ensemble	3 404	3 625	3 545	3 512	3 711	3 639	3 602	3 794	3 724

Commentaire

La rémunération moyenne du mois de décembre 2017 – hors primes à périodicité non mensuelle – progresse de 2,3 % par rapport à décembre 2016 (dont 2,6% pour les femmes et 2,2% 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

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	0,75%	1,94%	1,56%	3,56%	5,50%	4,88%	3,58%	1,22%	1,98%
Niveau C	1,78%	2,96%	2,50%	2,21%	3,67%	3,12%	2,55%	3,71%	3,29%
Niveau D	1,97%	3,43%	2,85%	2,39%	3,96%	3,33%	2,49%	4,08%	3,43%
Niveau Dbis	8,96%	9,54%	9,36%	9,07%	9,70%	9,50%	9,06%	10,00%	9,68%
Niveau E	13,41%	13,94%	13,77%	13,21%	13,89%	13,68%	13,37%	14,04%	13,83%
Niveau F	17,02%	17,47%	17,33%	16,72%	17,27%	17,09%	16,77%	17,29%	17,12%
Niveau G	26,59%	25,98%	26,12%	27,32%	27,30%	27,30%	26,14%	26,76%	26,61%
Ensemble	8,40%	10,42%	9,73%	8,70%	10,80%	10,08%	9,05%	11,09%	10,38%

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 la proportion des parts variables des cadres Dbis, 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	2015		2016		2017	
	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)
Jusqu'à 2 000 euros	1,67%	1,67%	1,61%	1,61%	1,48%	1,48%
Jusqu'à 2 500 euros	9,99%	11,66%	8,67%	10,29%	7,97%	9,45%
Jusqu'à 3 000 euros	28,81%	40,47%	24,70%	34,99%	20,86%	30,31%
Jusqu'à 3 500 euros	15,48%	55,95%	17,45%	52,44%	18,16%	48,47%
Jusqu'à 4 000 euros	11,21%	67,16%	12,39%	64,83%	13,58%	62,05%
Jusqu'à 4 500 euros	9,08%	76,24%	9,53%	74,35%	9,90%	71,95%
Jusqu'à 5 000 euros	6,66%	82,90%	7,21%	81,56%	7,90%	79,85%
Jusqu'à 5 500 euros	4,62%	87,52%	4,99%	86,56%	5,39%	85,24%
Jusqu'à 6 000 euros	3,00%	90,53%	3,29%	89,85%	3,71%	88,95%
Jusqu'à 6 500 euros	2,38%	92,91%	2,52%	92,36%	2,68%	91,63%
Jusqu'à 7 000 euros	1,81%	94,72%	2,00%	94,36%	2,11%	93,74%
Au-delà de 7 000 euros	5,28%	100,00%	5,64%	100,00%	6,26%	100,00%

Commentaire

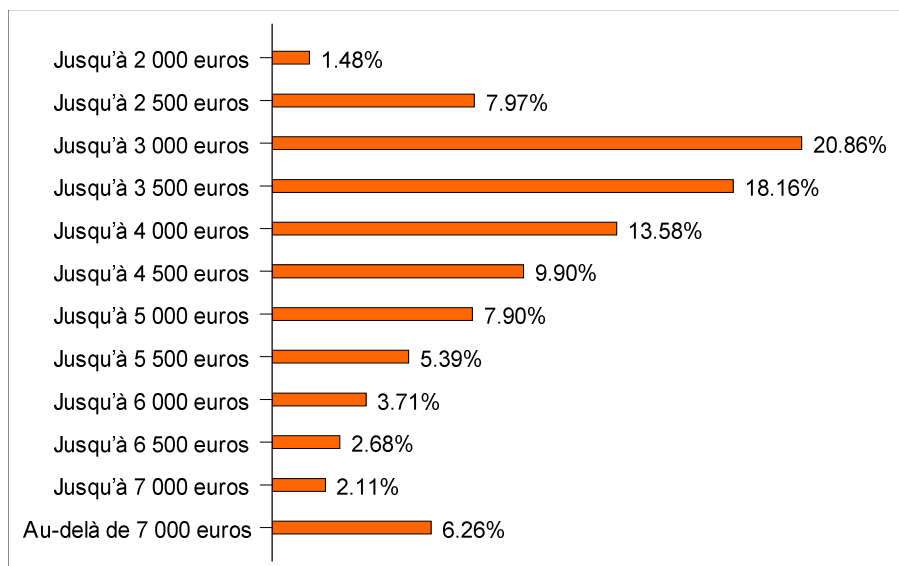
Cet indicateur est calculé à partir des rémunérations mensuelles de l'indicateur 211bis.

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

	2015	2016	2017
Total	3,47	3,49	3,56

Commentaire

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

Le résultat de l'indicateur en 2017 s'explique par l'impact des entrées-sorties sur l'évolution des salaires moyens de cet indicateur. Hors cet effet technique, le résultat de l'indicateur est identique à celui de 2016.

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)	2015	2016	2017
Total	6 761	6 061	7 107

Commentaire

L'évolution des dix rémunérations les plus élevées en 2017 est surtout liée à l'effet année pleine (en 2017) de l'évolution du Comex en mars 2016 et l'arrivée de nouveaux membres à cette date.

En 2016, la baisse correspondait notamment au passage de deux de ses membres en qualité de mandataires sociaux

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

	2015	2016	2017
Pourcentage	58,14%	58,77%	60,96%

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)	2015	2016	2017
Total	27 712	26 368	28 282

La charge salariale globale

251 - Charge salariale globale

	2015	2016	2017
Total	23,35%	22,93%	22,31%

Commentaire

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

Son évolution en 2017 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)	2015 versé en 2016	2016 versé en 2017	2017 versé en 2018
Montant global de la réserve spéciale de participation	160 386	154 326	150 043
Montant global de l'intéressement	175 441	190 012	199 600
Montant global du supplément d'intéressement	34 000	.	.

Commentaire

La rémunération collective versée en 2018 au titre de l'exercice 2017 représente près de 350 M€.

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

Le dépassement de l'objectif de performance opérationnelle et de l'objectif de qualité de service définis pour l'année 2017 donne lieu au versement d'un intéressement égal à 4,8% des salaires.

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

	2015 versé en 2016	2016 versé en 2017	2017 versé en 2018
Niveau B	3 209	3 232	3 831
Niveau C	3 368	3 232	3 417
Niveau D	3 620	3 495	3 690
Niveau Dbis	4 001	3 845	4 038
Niveau E	4 440	4 242	4 431
Niveau F	5 581	5 310	5 512
Niveau G	8 040	7 688	7 989
Total	4 031	3 894	4 120

Commentaire

Le cumul de la participation et de l'intéressement versés en 2018 au titre des résultats 2017 représente un complément de rémunération équivalent, en moyenne, à un mois de salaire.

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

	2015	2016	2017
Actions Orange	4,39%	4,76%	4,78%

Commentaire

La légère hausse du taux de détention du capital par les salariés d'Orange SA en 2017 s'explique par les montants d'investissement de la participation, l'intéressement et des dividendes capitalisés, supérieurs au montant des rachats effectués par les salariés.

Les conditions d'hygiène et de sécurité



Les conditions d'hygiène et de sécurité

Par une note signée de son Président Directeur Général, le groupe Orange a réaffirmé, le 21 janvier 2017, son engagement à faire de sa politique santé, sécurité et qualité de vie au travail un élément fondamental de la politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise. La protection de la santé et la sécurité au travail des salariés, l'amélioration de leur qualité de vie au travail participent pleinement de l'objectif d'Orange d'être un employeur de référence dans son domaine.

Les 220 préventeurs assurent une mission de conseil et d'expertise locale sur les questions de prévention des risques professionnels en soutien du management. Ce réseau, dont l'animation repose sur l'appui méthodologique et le développement des compétences, continue à se professionnaliser. Un travail spécifique sur le métier a été mené dans le cadre de l'accord sur la reconnaissance des compétences et des qualifications.

L'année 2017 a vu le renouvellement de l'agrément du service de santé au travail pour une période de 5 années, validant ainsi l'organisation et les modalités de travail pluridisciplinaire mises en place pour assurer le suivi de la santé des salariés. Le pôle de 4 psychologues du travail constitué auprès du médecin coordonnateur a pu apporter une aide appréciable aux médecins du travail dans l'accompagnement des situations collectives sensibles.

Le travail d'analyse des impacts humains des projets de transformation de l'entreprise et des projets immobiliers s'est poursuivi tout au long de l'année, tant au niveau local qu'au niveau national. Plusieurs projets structurants (Orange Bank, transformation de l'Assistance Technique, évolution de l'organisation des Unités d'Intervention, projets concernant le monde Entreprise) ont été conduits dans un cadre piloté par la Direction de l'Environnement du Travail. Ces démarches ont systématiquement associé des Groupes Pluridisciplinaires de Prévention (responsables environnement du travail, préventeurs, médecins du travail, infirmiers, assistants sociaux) et pour certaines transformations emblématiques (en UAT : AT demain, et en UI : entraide GTC) ont intégré, en complément des GPP, des cabinets d'Ergonomes dès la phase de conception.

Le service Social du Travail d'Orange contribue à la prévention à travers ses trois missions : l'accompagnement social individuel des salariés, l'accompagnement social collectif des unités/entités de travail et du conseil social en coopération avec les acteurs spécialisés. En 2017, le service social a poursuivi son travail de communication sur son rôle et ses missions. Les assistants sociaux sont associés aux travaux des commissions pluridisciplinaires de prévention

Suite à l'appel d'offre organisé en 2016, un nouveau partenaire est maintenant opérationnel pour réaliser les audits réalisés dans les unités opérationnelles pour mesurer l'évolution vers une véritable culture de management de la santé et de la sécurité au travail. A la fin 2017, le taux global de conformité au référentiel défini pour l'entreprise, sur la base des grands standards internationaux, s'établit à 68 % toutes unités confondues, 48 % des unités se situant à plus de 70 %.

Le déploiement des dispositions de l'accord du 21 juin 2016 sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail s'est poursuivi en 2017 et un premier bilan des actions d'évaluation de la charge de travail dans les projets de transformation, les documents uniques d'évaluation des risques professionnels et les programmes de prévention a été réalisé et présenté aux signataires.

Le dialogue social en matière de santé et de sécurité au travail est très important dans le Groupe, soit au travers d'accords signés avec les partenaires sociaux en lien avec la santé et la sécurité des salariés, soit au travers des instances légales (les 250 Comités hygiène sécurité et conditions de travail - CHSCT) ou conventionnelles telles que le CNSHSCT (Comité national santé hygiène sécurité et conditions de travail) et le CNPS (Comité national de prévention du stress) en France.

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	48
LES MALADIES PROFESSIONNELLES	52
LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL	54
LA SECURITE.....	55

Les accidents de travail et de trajet

Tous les indicateurs portent sur l'effectif social depuis 2015.

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

	2015	2016	2017
Total	4,82	4,45	4,48

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)

	2015	2016	2017
Total	0,35	0,31	0,28

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	4	3	2
Niveau C	317	252	220
Niveau D	190	166	178
Niveau Dbis	61	59	58
Niveau E	35	39	48
Niveau F	10	20	7
Niveau G	0	0	1
Total	617	539	514

Commentaire

La baisse du nombre d'accidents du travail avec arrêt se poursuit. Elle est cette année en ligne avec la baisse des effectifs. Le taux de fréquence reste en dessous de 5 accidents par million d'heures travaillées.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	724	502	247
Niveau C	24 602	20 961	15 182
Niveau D	12 532	10 358	10 708
Niveau Dbis	4 273	3 453	2 842
Niveau E	2 187	1 916	2 462
Niveau F	512	537	917
Niveau G	0	0	34
Total	44 830	37 727	32 392

Commentaire

Le nombre de jours d'arrêt baisse significativement plus que le nombre d'accident et le taux de gravité baisse pour la 3ème année consécutive. La durée d'arrêt des accidents enregistrés en 2017 reste stable.

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

	2015	2016	2017
IPP inférieures ou égales à 10%	116	49	37
IPP supérieures à 10%	20	4	18
Total	136	53	55

Commentaire

L'évolution faible du nombre d'Incapacités Permanentes Partielles est essentiellement due à une augmentation des IPP suite à maladie professionnelle.

314 - Nombre d'accidents mortels

	2015	2016	2017
Accidents de travail	0	1	0
Accidents de trajet	0	1	0
Total	0	2	0

315 - Nombre d'accidents de trajet avec arrêt

	2015	2016	2017
Total	430	402	434

Commentaire

L'augmentation des accidents de trajet en 2017 s'explique par une croissance notable des accidents de déplacement à pied et de véhicule en début d'année. Ces deux catégories représentent plus de 90% des accidents de trajet.

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

	2015	2016	2017
Personnel de prestation de service	621	649	635
Personnel temporaire	14	24	21
Total	635	673	656

Commentaire

Le nombre d'accidents du travail survenus aux salariés des prestataires 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.

Le nombre d'accidents en 2017 se situe dans la tendance générale, stable depuis 5 ans alors que le recours à la sous-traitance ne diminue pas.

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)

	2015	2016	2017
32 - appareils à pression	1	0	0
33 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits chauds	0	0	0
34 - appareil, Installation frigorifique	0	0	0
35 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits toxiques	0	0	0
36 - vapeurs, gaz et poussières délétères	1	0	1
37 - matières combustibles en flamme	0	1	0
38 - matières explosives	0	0	0
39 - électricité	1	1	2
40 - rayonnements ionisants ou non ionisants	0	0	0
Total	3	2	3

322 - Nombre de chutes avec dénivellation (code 02)

	2015	2016	2017
Total	185	126	106

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

	2015	2016	2017
09 - machine productrice-transformatrice d'énergie	0	0	0
10 - organe de transmission : auxiliaire de tirage	0	0	0
17 - machine à couper et trancher à dérouler et débrifer	0	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	0	0	0
24 - machine à rempli, conditionner, emballer, clouer	0	0	0
27 - matériel, Engin de terrassement, Travaux annexes	1	0	0
28 - machines diverses	0	0	0
29 - machines non précisées	0	1	0
30 - outil mécanique tenu ou guidé à la main	0	0	1
Total	1	1	1

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

	2015	2016	2017
01 - emplacement de travail et surface de circulation : chute de plain-pied	209	193	193
03 - objet en cours de manipulation	36	43	38
04 - objet en cours de transport manuel	12	11	9
06 - appareils de levage et de manutention	13	15	7
07 - appareils de levage, amarrage et préhension	0	0	0
08 - véhicules	50	41	37
Total	320	303	284

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

	2015	2016	2017
Total	3	8	12

326 - Autres cas

	2015	2016	2017
31 - outil individuel à la main	9	8	7
98 - autres: incendie, jeux, sport, animaux, foudre	93	82	95
99 - non classé faute de données suffisantes	3	9	6
Total	105	99	108

Commentaire

Les accidents de déplacement à pied représentent plus de 50% des accidents (20% de ces accidents sont dus à des chutes dans l'escalier). Les accidents spécifiques aux activités techniques de l'entreprise régressent (10 accidents de chutes de hauteur en moins par rapport à 2016 par exemple). A noter cependant une augmentation des cas d'agression, pour l'essentiel survenues lors des contacts avec la clientèle en boutique.

Les maladies professionnelles

331 - Nombre de dossiers de demande de reconnaissance déposés

	2015	2016	2017
Total	100	69	72

Commentaire

Après une baisse de 30 % entre 2015 et 2016, le nombre de dossiers déposés en vue d'une reconnaissance en maladie professionnelle est resté stable entre 2016 et 2017. La majorité des dossiers 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

		2015	2016	2017
	Salariés dont la maladie professionnelle a été reconnue	78	39	58
15TER	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels	1	0	0
16	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles d	1	0	0
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	0	4	2
30A	Asbestose	0	0	1
30B	Lésions pleurales bénignes	4	2	9
30BIS	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	9	0	1
30D	Mésothéliome malin primitif de la plèvre	1	0	0
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	1	1	0
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	4	6	8
57A	Affections périarticulaires Épaule	6	4	8
57B	Affections périarticulaires Coude	11	5	2
57C	Affections périarticulaires Poignet - Main et doigt	22	6	14
57D	Affections périarticulaires Genou	0	0	1
57E	Affections périarticulaires Cheville et pied	0	0	1
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquen	0	1	1
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	5	2	2
99	Maladie Hors Tableau	13	8	8

Commentaire

Après une baisse importante en 2016, le nombre de maladies professionnelles reconnues en 2017 revient à un niveau comparable aux années précédentes. 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). Le nombre de maladies professionnelles reconnues reste compliqué à interpréter sur une année du fait de deux phénomènes : le décalage dans le temps pour la reconnaissance des dossiers déposés (indicateur 331) ; l'information potentiellement incomplète 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

	2015	2016	2017
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)

	2015	2016	2017
Nationaux	1	.	1
Commission	12	19	22
Locaux	255	239	240
Total	268	258	263

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

	2015	2016	2017
Nationaux	6	.	5
Commission	19	31	50
Locaux	1 920	1 734	1 880
Total	1 945	1 765	1 935

Commentaire

Si le nombre d'instances reste stable, leur activité continue à évoluer à la hausse, en particulier pour les commissions de coordination. En moyenne nationale, il s'est tenu en 2017 8 réunions par CHSCT local.

La sécurité

351 - La formation en matière de sécurité

Nombre de personnes formées	2015	2016	2017
Formations concernant le CHSCT	356	573	276
Autres formations à la santé et sécurité	21 520	17 168	15 941
Total	21 876	17 741	16 217

Nombre de jours de formation	2015	2016	2017
Formations concernant le CHSCT	1 096	1 851	616
Autres formations à la santé et sécurité	39 980	33 459	32 494
Total	41 076	35 310	33 110

Commentaire

En dehors des formations concernant le CHSCT dont le volume est lié au cycle de renouvellement des instances, la baisse du nombre de personnes formées et du volume de ces formations est plus limitée que les années précédentes. La durée moyenne de formation continue à augmenter et dépasse 2j cette année. 46% de l'effectif a été concerné par une formation à la sécurité.

L'organisation et les conditions de travail



L'organisation et les conditions de travail

Les principales évolutions survenues en 2017 sur ce domaine sont les suivantes :

Les dispositifs seniors restent attractifs

Près de 3 900 nouveaux salariés y sont ainsi entrés en 2017, dont 3 300 en TPS (temps partiel senior). Ce dernier dispositif est accessible aux seuls salariés pouvant prendre leur retraite jusqu'en 2021 inclus, ce qui explique la décroissance du nombre d'entrées depuis 2015, lesquelles sont désormais inférieures aux sorties de dispositif. Associé au dispositif de « temps partiel aidé » (TPA), le TPS constitue toujours une étape importante avant le départ en retraite (près de 70% des départs en retraite de l'année 2017 se font après passage dans l'un des deux dispositifs).

Près de 21 400 salariés d'Orange SA travaillent à temps partiel à fin 2017 (les $\frac{3}{4}$ sont présents dans l'un des deux dispositifs seniors), soit une diminution de 2% partiellement imputable à la baisse des entrées en TPS. Parmi eux, près de 10 000 se trouvent dans la phase « temps libéré » du TPS ou en mécénat de compétences (ils mettent leurs compétences à disposition du monde associatif).

L'adhésion des salariés pour les dispositifs de télétravail (inscrits dans le cadre des accords signés avec les partenaires sociaux les 22 juin 2009 et 17 mai 2013, et précisés par l'avenant du 26 septembre 2017) se renforce depuis 3 ans. Ainsi, près de 11 000 salariés ont exercé un type de télétravail régulier en 2017 (à domicile ou en bureau satellite). Plus de 8 000 autres salariés ont aussi eu recours au télétravail occasionnel, dispositif complémentaire dont l'intérêt est pour la 1^{ère} fois mesuré en 2017.

LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	58
L'ORGANISATION ET LE CONTENU DU TRAVAIL	63
LES CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL	66
LES DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	67

La durée et l'aménagement du temps de travail

411 - Durée annuelle du travail

Typologie des régimes de travail	2015	2016	2017
Régime de base	39,14%	38,58%	37,05%
Cadres exécutifs autonomes	35,78%	37,24%	38,81%
Régime centres d'appel (type 118712)	0,32%	0,25%	0,16%
Cadres opérationnels de proximité	10,80%	10,78%	11,82%
Régime HAC	12,29%	11,62%	10,78%
Régime HNO et cycle de nuit	1,63%	1,50%	1,35%
Régime à temps modulé	0,03%	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 2017. 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 ainsi que les cadres opérationnels de proximité bénéficient de ces variations. 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 :

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	1
Niveau C	2 940	3 276	3 303
Niveau D	2 500	2 928	3 222
Niveau Dbis	529	576	669
Niveau E	180	178	192
Niveau F	2	1	1
Niveau G	0	0	0
Total	6 151	6 959	7 388

*intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs conventionnels

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels :

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	21	12	6
Niveau C	6 690	6 025	5 144
Niveau D	9 709	9 346	8 788
Niveau Dbis	1 875	1 833	1 924
Niveau E	605	612	632
Niveau F	46	52	46
Niveau G	1	1	1
Total	18 947	17 881	16 541

*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.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	4	2
Niveau B	32	57	41
Niveau C	1 093	868	639
Niveau D	2 137	1 884	1 702
Niveau Dbis	540	456	476
Niveau E	200	199	151
Niveau F	14	11	7
Niveau G	0	0	0
Total	4 016	3 479	3 018
Pourcentage	4,44%	3,95%	3,58%

Commentaire

En 2015, 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 relevant de la catégorie employés, techniciens et 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
2015	inf. à 30%	0	18	1 014	2 551	1 379	752	256	87	6 057
	de 30 à 39%	0	0	80	3	0	0	3	0	86
	de 40 à 49%	0	1	18	5	4	1	1	0	30
	de 50 à 59%	0	11	994	2 411	774	436	130	29	4 785
	de 60 à 69%	0	8	747	2 131	869	411	123	15	4 304
	de 70 à 79%	0	0	104	68	21	42	8	1	244
	de 80 à 89%	0	8	1 455	1 815	608	837	191	3	4 917
	de 90 à 99%	0	0	133	326	177	405	171	5	1 217
	Total	0	46	4 545	9 310	3 832	2 884	883	140	21 640
2016	inf. à 30%	0	24	1 284	3 685	1 866	966	362	96	8 283
	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
	Total	0	42	3 958	9 687	4 001	3 074	943	156	21 861
2017	inf. à 30%	0	18	1 489	4 445	2 296	1 221	424	117	10 010
	de 30 à 39%	0	0	46	2	0	0	2	0	50
	de 40 à 49%	0	0	12	6	6	4	0	0	28
	de 50 à 59%	0	3	530	1 504	477	392	98	28	3 032
	de 60 à 69%	0	2	371	1 430	555	366	103	19	2 846
	de 70 à 79%	0	1	78	85	18	45	14	0	241
	de 80 à 89%	0	2	832	1 672	505	770	172	3	3 956
	de 90 à 99%	0	0	72	319	172	483	179	3	1 228
	Total	0	26	3 430	9 463	4 029	3 281	992	170	21 391

Commentaire

Après des hausses significatives sur les années 2013 à 2015 (supérieure ou égale à 8%) et un ralentissement en 2016 (+1%), la tendance s'est inversée en 2017, l'indicateur affichant une baisse de 2,1%, partiellement imputable à la poursuite du ralentissement du nombre d'entrées dans les dispositifs seniors (cf. indicateur 414bis).

Les salariés à temps partiel représentent 25,7% du total des effectifs CDI en activité à fin 2017 versus 25,2% à fin 2016.

77% d'entre eux sont présents dans les dispositifs seniors. Ils représentent 19,8% des effectifs CDI en activité de l'entreprise.

Les salariés entrant dans la phase dite de « temps libéré » se retrouvent bien pris en compte dans la rubrique « inférieur à 30% » même si les taux de 50% ou 60% (selon la formule choisie) restent référents pour le calcul de leur rémunération. A l'image des deux exercices précédents, ils augmentent nettement entre 2016 et 2017, 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

	2015	2016	2017
TPA	645	607	597
TPS	5 013	4 141	3 300
Total	5 658	4 748	3 897

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).

S'il reste important en volume (près de 3 900 en 2017), le nombre d'entrées dans ces dispositifs poursuit son ralentissement (-18%), et devient inférieur à celui des sorties.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	160	111	51
Niveau C	18 042	15 956	13 154
Niveau D	27 630	27 502	26 528
Niveau Dbis	15 648	15 293	14 972
Niveau E	18 634	19 056	19 567
Niveau F	7 578	7 670	7 807
Niveau G	763	773	778
Total	88 455	86 361	82 857

Commentaire

L'indicateur représente 99,7% de la population en CDI fin d'année (cf. indicateur 111a).

Définition de l'indicateur 415

Cet indicateur présente le nombre de salariés CDD et CDI actifs ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs.

416 - Nombre moyen de jours de congés annuels

(hors repos compensateur)	2015	2016	2017
Total	25	25	25

417 - Nombre de jours fériés payés

	2015	2016	2017
Total jours	10	8	10
Dont samedi	1	0	1

Les jours fériés tombant un dimanche ne sont pas comptabilisés.

L'organisation et le contenu du travail

421 - Nombre de salariés en travail de nuit

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	21	14	8
Niveau D	247	210	226
Niveau Dbis	110	112	100
Niveau E	12	15	18
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	390	351	352

Commentaire

Ces salariés travaillent majoritairement (à 60%) 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 reste stable entre 2016 et 2017 après une baisse régulière les années précédentes.

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

	2015	2016	2017
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	17	8	5
Niveau D	124	96	100
Niveau Dbis	55	57	50
Niveau E	2	2	6
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	198	163	161

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

	2015	2016	2017
Total	45	44	42

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

		2015	2016	2017
Travail régulier	Bureau satellite	1 028	1 044	992
	Télétravail alterné à domicile	5 863	8 141	9 932
	Total	6 891	9 185	10 924
Travail occasionnel	Télétravail occasionnel			8 042
	Total			8 042
Total	Total	6 891	9 185	18 966

Commentaire

Cet indicateur permet de recenser les salariés ayant opté pour le télétravail dans le cadre des accords d'entreprise signés les 22 juin 2009 et 17 mai 2013, et précisés par l'avenant du 26 septembre 2017. Le télétravail continue de séduire les salariés, plus de 10 900 d'entre eux (13% des CDI fin 2017) ayant exercé un télétravail régulier sur la totalité ou une partie de l'année 2017, soit une augmentation de près de 20%. Ils optent très majoritairement pour le télétravail alterné à domicile (à 91%).

Plus d'un télétravailleur sur deux (50,8%) est une femme, lesquelles restent donc proportionnellement plus attirées que les hommes par ce mode d'organisation du travail (le taux de féminisation des effectif CDI en activité - indicateur 111a est de 36,5%).

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. Déployé fin 2016, un outil spécifique permet d'en mesurer l'attrait pour la première fois. Les résultats confirment l'intérêt de ce type de télétravail, qui s'avère complémentaire des deux types de télétravail régulier, puisque plus de 8 000 salariés (dont 40% de femmes), non concernés par le télétravail régulier, ont sollicité cette possibilité en 2017.

Par ailleurs, près de 3 100 salariés ayant télétravaillé à domicile ou sur site distant en 2017, ont également eu recours au télétravail occasionnel sur l'année.

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 ou un type de télétravail occasionnel. Les salariés ayant opté pour un type de télétravail régulier et occasionnel sont comptabilisés uniquement dans le type de télétravail régulier.

Depuis 2015, cet indicateur ne porte que sur l'effectif social I111 (fonctionnaires, contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée) et exclut les alternants.

Les conditions physiques de travail

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

	2015	2016	2017
Total	45	44	41

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

	2015	2016	2017
Total	221	233	158

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)	2015	2016	2017
Total	38 552	46 056	48 157

Commentaire

La hausse des dépenses relatives aux programmes de prévention des risques professionnelles et d'amélioration des conditions de travail constatée depuis plusieurs années se poursuit en 2017. Ramené à l'effectif, cela représente en moyenne plus de 660€ 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

Dans un monde numérique en pleine évolution où l'innovation transforme au quotidien nos métiers et nos activités, le développement des compétences constitue un enjeu stratégique pour Orange.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir acquérir davantage de compétences et d'expertise, plus vite, plus facilement, de façon immédiatement transposable dans son activité ou pour préparer et construire son parcours professionnel.

Pour répondre à cet enjeu stratégique et accompagner ses collaborateurs vers les nouvelles compétences attendues, Orange a structuré sa politique de formation et de développement des compétences autour de 5 priorités qui ont guidé l'ensemble de ses actions en 2017 :

- 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.

Dans le cadre de cette stratégie les programmes de développement des compétences ont prioritairement eu pour objectif :

- de développer une relation client de valeur via une posture de conseil, de service et d'écoute dans le traitement des demandes,
- de renforcer les modes collaboratifs et transverses en développant notamment la culture du projet à tous les niveaux,
- d'accompagner la digitalisation en développant les usages et en favorisant l'appropriation des solutions digitales à la fois par les salariés et par les clients, sur l'ensemble des marchés,
- de développer des expertises-clés dans le domaine des réseaux du futur, de la cyber sécurité ou encore du big data,
- d'accompagner le développement de nouvelles activités comme Orange Bank.

Pour développer ces nouvelles compétences les salariés d'Orange ont pu s'appuyer sur un parcours apprenant enrichi, offrant des modes d'apprentissage variés, innovants ainsi que de nouveaux services comme le plan de développement qui permet à chaque salarié, en lien avec son manager, de construire un plan d'action personnel de développement des compétences et d'en assurer le suivi.

En 2017, pour accompagner le développement de ses collaborateurs Orange a ainsi consacré 2,4 millions d'heures à la formation soit en moyenne environ 35 heures de formation par salarié et un investissement financier représentant 6,4% de la masse salariale.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE	70
LES CONGES DE FORMATION	73
L'INSERTION PROFESSIONNELLE	74

La formation professionnelle

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

	2015	2016	2017
Pourcentage	6,10%	6,20%	6,40%

Commentaire

En 2017, avec 6,4 % de la masse salariale consacrés à la formation, l'investissement de l'entreprise est en progression de 3,2 % par rapport à 2016.

512 - Montant consacré à la formation continue

(en millions d'euros)	2015	2016	2017
Total	259	261	266

Commentaire

Le montant des dépenses consacré à la formation continue a progressé de 1,9% en 2017.

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

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés formés	25 871	43 057	68 928	24 958	41 151	66 109	24 075	39 378	63 453
Pourcentage	84,51%	80,91%	82,22%	85,41%	81,96%	83,23%	87,98%	84,87%	86,03%

Commentaire

En 2017, le taux d'accès à la formation, hors alternants et hors salariés TPS en temps libéré, a progressé de 2,8 points par rapport à 2016 pour atteindre 86%.

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 à l'exception des salariés en temps libéré managérial, 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

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	15	35	50	0	0	0	0	0	0
Niveau B	45	81	126	6	29	35	5	29	34
Niveau C	6 857	10 293	17 150	5 696	9 019	14 715	4 801	7 941	12 742
Niveau D	9 073	12 952	22 025	8 861	12 537	21 398	8 503	12 007	20 510
Niveau Dbis	3 932	7 515	11 447	3 958	6 958	10 916	4 154	6 763	10 917
Niveau E	4 793	9 376	14 169	5 080	9 569	14 649	5 259	9 751	15 010
Niveau F	1 932	3 764	5 696	1 996	3 768	5 764	2 101	3 759	5 860
Niveau G	141	404	545	151	418	569	167	411	578
Total	26 788	44 420	71 208	25 748	42 298	68 046	24 990	40 661	65 651

Commentaire

La répartition par niveau du nombre de salariés formés est 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

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	212	650	862	0	0	0	0	0	0
Niveau B	2 004	1 994	3 998	46	513	559	49	441	490
Niveau C	203 039	404 870	607 909	190 791	349 971	540 762	172 813	335 273	508 086
Niveau D	277 244	446 685	723 928	283 538	432 116	715 654	283 851	428 271	712 123
Niveau Dbis	150 789	272 820	423 608	155 437	254 117	409 554	149 667	252 791	402 457
Niveau E	185 514	355 338	540 852	187 263	346 585	533 849	211 148	395 165	606 313
Niveau F	76 144	132 560	208 704	81 529	137 390	218 919	86 149	134 945	221 094
Niveau G	6 082	14 869	20 770	6 494	13 889	20 383	9 698	12 724	22 423
Total	901 026	1 629 606	2 530 632	905 098	1 534 581	2 439 679	913 374	1 559 611	2 472 985

Commentaire

Le nombre moyen d'heures de formation sur l'année 2017 progresse légèrement pour atteindre environ 35 heures par salarié (y compris alternants et hors salariés Temps Partiel Sénior en Temps Libéré).

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

	2015			2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie 1 : formations pour l'adaptation au poste de travail ou évolution/maintien dans l'emploi	21 938	36 321	58 259	21 860	35 922	57 782	22 190	36 248	58 438
Catégorie 2 : les formations liées au développement des compétences	15 451	25 565	41 016	14 464	22 386	36 850	9 884	15 040	24 924
Non Défini	.	.	.	12	19	31	129	94	223
Total population	37 389	61 886	99 275	36 336	58 327	94 663	32 203	51 382	83 585

Commentaire

En 2017, plus de 90 % des salariés formés ont suivi une formation de type « adaptation au poste de travail et évolution dans l'emploi », qui représente 70% de la répartition de l'activité formation par type de formation.

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	2015	2016	2017
Dispense externe	1 303 040	893 462	1 085 733
Dispense interne	1 227 592	1 546 516	1 387 249
Total des heures attestées	2 530 632	2 439 679	2 472 982

Commentaire

La dispense interne de formation représente plus de la moitié de l'activité pour l'exercice 2017.

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

	2015	2016	2017
Total	47	11	20

Commentaire

En 2017, 20 salariés ont bénéficié d'un congé de formation rémunéré.

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

	2015	2016	2017
Total	0	0	0

Commentaire

Comme les années précédentes, toutes les demandes de congé formation ont été acceptées en 2017.

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

	2015	2016	2017
Total	4	2	0

Commentaire

Aucun salarié n'a bénéficié d'un congé formation non rémunéré en 2017.

L'insertion professionnelle

531 - L'alternance

	2015	2016	2017
Contrat d'apprentissage	1 923	1 836	1 836
Contrat de professionnalisation	1 465	1 562	1 263
Total	3 388	3 398	3 099

Commentaire

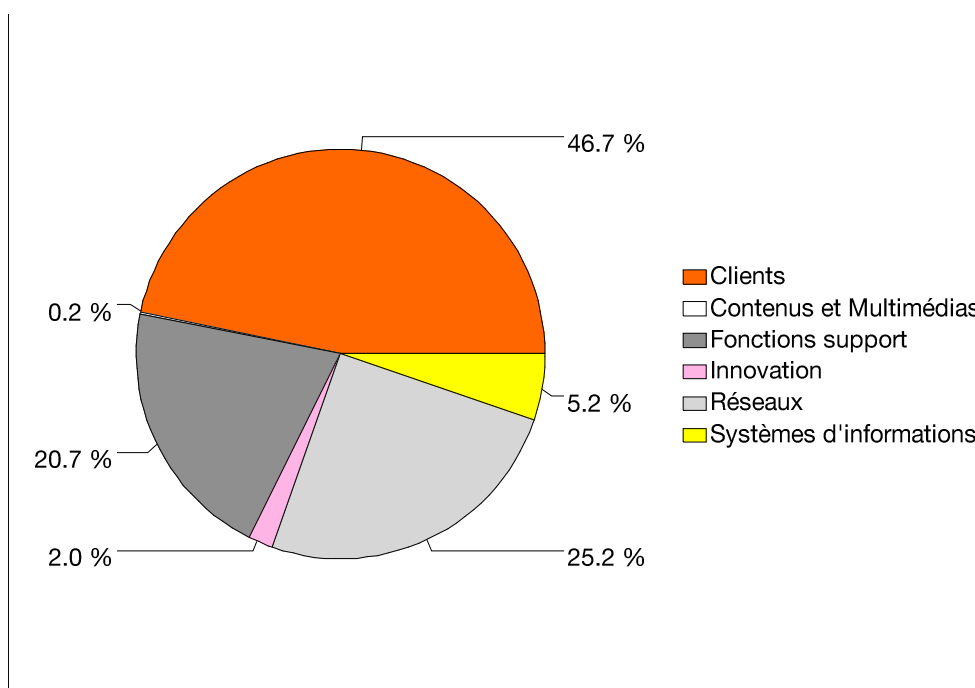
L'indicateur présente une baisse de près de 9% en 2017, exclusivement imputable aux contrats de professionnalisation (-19%). Les contrats d'apprentissage restent parfaitement stables.

La baisse du nombre de contrats de professionnalisation se retrouve très majoritairement sur les personnes préparant un titre ou un diplôme de niveau 1 (BAC + 5).

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 au travail



Les relations du travail

Au cours de l'année 2017, 23 accords ont été négociés et signés au niveau national.

Le nombre élevé d'accords est lié à l'organisation des élections professionnelles : 8 accords portant sur les élections des membres des Comités d'Etablissement et des Délégués du personnel du périmètre de l'UES Orange et un accord portant sur la mise en place du vote électronique au sein du Groupe en vue des élections 2017 des représentants du personnel au Conseil d'Administration de Orange SA.

La mise en œuvre de la Loi Rebsamen a fait l'objet de 2 accords, un sur la périodicité des négociations obligatoires et un sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel (IRP) au sein de l'UES Orange.

3 accords et avenants portent sur les moyens attribués aux IRP : les moyens des Organisation Syndicales de l'UES Orange, l'avenant n°1 au premier accord groupe sur le fonctionnement des IRP du 6 mars 2010 et les moyens des IRP d'Orange SA.

Parmi les 5 accords ou avenants qui concernent le domaine de la rétribution :

3 d'entre eux sont des accords ou avenants annuels : l'accord salarial 2017, l'abondement du PERCO et l'avenant n°2 à l'accord d'intéressement 2015-2016-2017.

2 accords représentent un avantage supplémentaire pour les salariés concernés :

- l'accord du 30 juin 2017 relatif au plan d'attribution gratuite d'actions 2017-2019 ;
- l'accord du 9 octobre 2017 instituant un régime de remboursement des frais de santé pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

Un accord majoritaire, dont la négociation a débuté en 2015, portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications a été signé le 20 février 2017.

Un accord triennal unanime pour l'emploi des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations a été signé le 28 juin 2017.

2 avenants ont été également signés pour des accords existants sur le télétravail et l'égalité professionnelle.

En 2017, le CCUES a siégé durant 11 séances représentant 20 journées de réunion. Au cours de l'exercice, cette instance représentative du personnel a traité à son ordre du jour 67 sujets auxquels se sont rajoutées toutes les résolutions votées quant à la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

67 dossiers ont été présentés aux élus représentants des salariés, dont 30 ont fait l'objet d'une information simple et 37 d'une information-consultation. Sur ces 37 dossiers, 20 portaient sur des rapports et bilans annuels prévus conventionnellement ou par le Code du travail et dix-sept étaient relatifs à des projets d'évolution de l'organisation ou des processus.

LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET LES DELEGUES SYNDICAUX	77
LES MOYENS SYNDICAUX	78
LE DIALOGUE SOCIAL	79
L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION	82
LES PROCEDURES	85

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 2017.

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	SUD	STC	UTT-UGTG	Total
Titulaires	6	6	1	4	3	3	1	1	25
Suppléants	6	5	1	5	4	4	0	0	25
Représentants syndicaux	1	1	0	1	1	1	0	0	5
Total	13	12	2	10	8	8	1	1	55

611 - Participation aux élections des représentants du personnel de novembre 2017

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

Collège	Nombre d'inscrits	Taux de participation
Cadre	43 157	74,00%
Maîtrise	28 010	74,21%
Non cadre	17 056	65,06%

Participation aux élections de délégués du personnel d'Orange SA

Collège	Nombre d'inscrits	Taux de participation
Cadre	31 901	74,42%
Non cadre	43 129	71,07%
Collège unique	12 711	71,06%

Les moyens syndicaux

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

	2015	2016	2017
Total	1 130 195	1 079 573	1 014 792

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	2015	2016	2017
Commissions administratives paritaires	29	15	20
Commissions consultatives paritaires des contractuels	30	39	35
Sous-total	59	54	55
Comité central d'entreprise	13	13	11
Avec les délégués syndicaux nationaux	99	90	98
Comité d'établissement	238	245	260
Comité 'bassin d'emploi'	41	15	46
Avec les délégués du personnel	5 880	6 549	5 918
Avec les délégués syndicaux locaux	1 236	1 292	1 233
Négociations locales sur le stress	17	20	35
Sous-total	7 524	8 224	7 601
Total	7 583	8 278	7 656

614 - Accords d'entreprise signés en 2017

En 2017, nous avons rencontré les OS sur 78 réunions sur le périmètre France et 3 réunions sur le périmètre monde, soit 81 réunions au total, pour signer 22 accords :

Accords Orange SA

20 janvier 2017	accord portant sur les moyens des Instances de Représentation du Personnel d'Orange SA (CFDT, FO et Sud)
20 février 2017	accord portant sur la reconnaissance des compétences et des qualifications signé par CFDT, CFE-CGC et FO
24 avril 2017	accord salarial 2017 signé par CFDT et FO
28 juin 2017	avenant n°2 à l'accord d'intéressement 2015-2016-2017 signé par CFDT, CFE-CGC, FO et SUD
12 juillet 2017	avenant à l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'Orange SA signé par CFDT, FO et SUD
09 octobre 2017	accord collectif instituant un régime complémentaire de remboursement « frais de santé » pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de Orange SA signé par CFDT, CFE-CGC, FO, CGT et SUD

Accords UES Orange

20 janvier 2017	accord portant sur les moyens des Organisations Syndicales de l'UES Orange (CFDT, FO et Sud)
31 janvier 2017	accord portant sur la durée des mandats des représentants du personnel de l'UES Orange pour la mandature 2017-2020 (CFDT, CFE-CGC, FO et SUD)
31 janvier 2017	accord portant sur la mise en place du vote électronique en vue des élections CE/DP 2017 de l'UES Orange (CFDT et CFE-CGC)
09 février 2017	accord application dispositions loi Rebsamen relatives aux IRP au sein de l'UES
09 février 2017	avenant n°4 à l'accord sur le champ de l'UES du 10 décembre 2007 relatif au champ de l'UES pour la mandature 2017-2020 (CFDT, FO et SUD)
10 mars 2017	accord sur la date des élections CE - DP 2017 des représentants du personnel de l'UES Orange (CDMT, CFDT, CFDT Orange Caraïbe, CFE-CGC, CFTC, FO, STC et UNSA)
14 avril 2017	accord sur le collège unique dans le cadre des élections des comités d'établissement et des délégués du personnel de l'UES d'Orange (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et SUD)
07 juin 2017	accord sur l'architecture des Instance Représentatives du Personnel dans le cadre de l'UES (CDMT, CFDT, CFDT Orange Caraïbe, CFTC, CTU, FO, STC, SUD, SUD Caraïbes et UNSA)
28 juin 2017	accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et lutte contre les discriminations 2017-2019 signé par CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et SUD
07 juillet 2017	accord sur l'organisation du scellement, de la surveillance de système de vote électronique et du dépouillement du vote pour les élections CE/DP 2017 (CDMT, CFDT, CFDT Orange Caraïbe, CFE-CGC, CFTC, CTU, FO, Orange Ensemble, STC, SUD, SUD Caraïbe et UNSA)
07 juillet 2017	Protocole d'accord cadre (partie 1) (CDMT, CTU, CFDT, CFDT Orange Caraïbe, CFE-CGC, CFTC, FO, Orange Ensemble, STC, SUD, SUD Caraïbe et UNSA)
22 septembre 2017	Protocole d'accord cadre (partie 2) (CDMT, CTU, CFDT, CFDT Orange Caraïbe, CFE-CGC, CFTC, FO, Orange Ensemble et UNSA)

Accords Groupe France

11 janvier 2017	avenant n°1 au premier accord Groupe sur le fonctionnement de représentation du personnel du 6 mai 2010 (CFDT, FO et Sud)
07 mars 2017	avenant relatif à l'abondement du PERCO signé par CFDT, CFE-CGC et FO
30 juin 2017	accord relatif au plan d'attribution gratuite d'actions 2017-2019 signé par CFDT, CFE-CGC et FO
26 septembre 2017	avenant n°1 à l'accord télétravail signé par CFDT, CFE-CGC et FO

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

	2015	2016	2017
Total	1 969	1 675	1 379

L'information et la communication

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

	2015	2016	2017
Total	13 298	7 876	6 427

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 2017, un seul numéro dédié à la banque.
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 Piazza	
E-map	Version numérique de « Map », magazine destiné aux managers du Groupe. + contenu supplémentaire pour approfondir les sujets traités. (interview audio, écrite, articles...)
L'émission « La Vif », émission TV interne de Stéphane Richard avec dialogue avec les salariés via des questions SMS	<ul style="list-style-type: none"> • Une première Vif le 26 janvier 2017 (env. 1h10) • Une deuxième Vif – le 20 avril à l'occasion du Show Hello
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
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
Piazza Orange Campus Management	Communauté piazza dédié aux managers du Groupe
Application Orange Groupe	Contenus Orange.com
Autres	
Leaders et Executives meetings	
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 salarié France et international	
Baromètre salarié France	Sondage semestriel sur un panel représentatif de 4 400 salariés en France, par appels téléphoniques
Baromètre salarié International	Sondage annuel commun à l'ensemble des salariés du Groupe, via un questionnaire en ligne. Les études sont réalisées par un cabinet indépendant – le CSA.
Web	
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
Oz, prenons l'initiative – le programme d'innovation salarié	Un programme d'innovation salarié avec 4 dispositifs : l'amélioration continue, le mur d'idées, les défis de l'innovation, l'Intrapreneurs Studio
Piazza Orange Campus Management	Communauté Piazza dédié aux managers du Groupe

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 réalisé à mi-année.

Cet entretien formel peut s'appuyer sur des échanges réguliers réalisés tout au long de l'année entre le manager et le salarié.

C'est un moment d'échange privilégié entre un collaborateur et son responsable hiérarchique direct en vue de réaliser le bilan de l'activité ou du semestre, d'aborder le sens de la mission et d'échanger sur la charge de travail du collaborateur.

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

Les procédures

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

	2015	2016	2017
Total	28	28	39

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

	2015	2016	2017
Nombre de mises en demeure	1	1	1
Nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	1	2	0
Total	2	3	1

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

	2015	2016	2017
Total	406	218	248

Commentaire

Les chiffres restent constants par rapport à l'année dernière.

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'Etablissements ont disposé en 2017, pour la gestion des activités sociales et culturelles relevant de leur périmètre, d'une contribution patronale de 94,2 millions d'euros en très légère diminution par rapport à 2016.

LES ŒUVRES SOCIALES.....	88
LES AUTRES CHARGES SOCIALES	89

Les œuvres sociales

711 - Répartition des dépenses dans l'entreprise

Logement

	2015	2016	2017
Montant global (en millions d'euros)	18,7	18,8	18,8
Nombre de prêts accordés	710	606	443
Nombre de salariés logés	624	532	564

Commentaire

Le montant global de cotisation reste stable à 18,8 millions d'euros.

La baisse du nombre de prêts accordés en 2017 s'explique toujours en grande partie par les faibles taux d'intérêt proposés par les banques mais toute comparaison avec les années antérieures est rendue difficile par l'arrivée d'un nouvel outil informatique chez Action Logement en 2017. En effet, les montants indiqués correspondent désormais aux prêts octroyés par Action Logement et non plus aux prêts réellement décaissés comme c'était le cas précédemment.

Après deux années de baisse, le nombre de familles logées repart à la hausse avec une augmentation de 6 % par rapport à 2016.

Restauration

(en millions d'euros)	2015	2016	2017
Montant global	94	93,5	89

Commentaire

La baisse des dépenses de restauration est due en partie à la baisse de fréquentation des restaurants et à la baisse continue des effectifs.

Activités en gestion déléguée

	2015	2016	2017
Montant global (en millions d'euros)	6,6	6,5	6,5
Lien social et recherche historique	4,7	4,7	4,7
Aides pécuniaires	1,9	1,8	1,8

712 - Contribution patronale versée aux Comités d'Etablissement

(en millions d'euros)	2015	2016	2017
Montant de la contribution patronale aux ASC versée aux comités d'établissement	96,2	95,0	94,2

Les autres charges sociales

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

(en millions d'euros)	2015	2016	2017
Régime de prévoyance-santé Humanis/Mutuelle Générale (salariés sous convention)	47,3	50,3	52,6
Total	47,3	50,3	52,6

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

(en millions d'euros)	2015	2016	2017
Retraite additionnelle fonction publique (fonctionnaires)	15,2	13,9	12,9
Retraite complémentaire ANEP-CRICA (salariés sous convention)	180,0	187,5	196,0
Total	195,2	201,5	208,8

Commentaire

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