



Orange - SA

Paris, novembre 2016

Bilan social 2015 Orange: à quand du vrai social ?

Dans une entreprise où la valeur argent s'affiche désormais de manière décomplexée, le bilan social est révélateur des choix de l'entreprise. Retour sur les chiffres de l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et la reconnaissance des compétences, extraits du bilan social Orange-SA 2015, périmètre France.

L'emploi

L'effectif social (le nombre de personnes) était de 95 423 personnes au 31 décembre 2015, soit -2,4 % sur un an et -6,8 % depuis 2012. Cet effectif comprend 5 000 «non actifs» (dispo, longue maladie) et 1 000 CDD. 5 570 apprenti-e et contrats de professionnalisation étaient recensé-es, soit 6 % de l'effectif total. Seulement 990 ont été

forte augmentation (+7, %) et représente 25 000 emplois, soit 24 % des emplois d'Orange SA. La direction l'explique par l'effort important du déploiement des réseaux très haut débit, majoritairement confié à des entreprises externes. Les recrutements se sont faits à plus de 50 % sur les métiers Réseaux pour le «Très Haut Débit» et les secteurs de la relation client. Ils concernent principalement des technicien-nes (76,5 %).

Départs

5 600 départs de l'entreprise sont constatés fin 2015 (5 670 en 2014, 5 550 en 2013). L'écart avec les embauches reste important : une embauche pour trois départs en 2015, une embauche pour six départs en 2014 et une pour sept en 2013. La direction n'a pas compensé les 16 800 départs des trois dernières années. Le solde sur ces trois ans est de 13 460 suppressions d'emploi.

L'emploi à Orange-SA (périmètre France)

	2013	2014	2015	Cumul
Effectifs au 31/12	101 300	97 786	95 423	-
Départs	-5 550	-5 670	-5 600	-16 820
Recrutements	730	973	1 658	3 361
Solde	-4 820	-4 697	-3 942	-13 459

recruté-es en CDI à l'issue de leur formation. L'effectif «équivalent temps plein» (ETP), qui était de 79 058 au 31 décembre 2015 (-5,7 % en un an) est en forte décroissance, en raison des TPS temps libéré et mécénat de compétences en forte augmentation.

Recrutements

On a constaté 1 658 recrutements en 2015 (973 en 2014, 730 en 2013). Cette hausse est censée anticiper les nombreux départs en retraite attendus. La sous-traitance est en

TPS

15 800 salarié-es étaient dans un dispositif TPS fin 2015 (11 700 fin 2014), dont 6 000 en temps libéré (2 600 en 2014). 5 600 salarié-es sont entré-es dans un TPS en 2015, chiffre en baisse de 10 % par rapport à 2014, mais qui reste élevé, confirmant ainsi le succès de ce dispositif. Malgré les sacrifices financiers, les salarié-es ont massivement recours au TPS, signe du malaise social ressenti encore aujourd'hui par le personnel, même si le baromètre social de l'entreprise essaie de montrer le contraire.

Un effectif âgé

L'âge moyen à Orange continue d'augmenter. Il est désormais de 49,3 ans. 30 200 salarié-es ont entre 55 et 60 ans, soit un tiers du personnel actif ! Cet âge moyen devrait baisser mécaniquement dans les prochaines années puisqu'on constate une accélération des départs en retraite depuis 2014. La tranche d'âge « inférieur à 30 ans » continue à progresser en poids relatif. La tranche « 31 à 50 ans » diminue en poids relatif (-1 point) du fait du glissement entre les tranches d'âges inférieures et supérieures. La part des « plus de 50 ans » progresse de 0,4 point par rapport à 2014.

Un-e salarié-e sur deux est un-e cadre

La bande D (expertise) est la plus peuplée (29 300 personnes), devant les bandes C (exécution) et E (cadres supérieurs) qui comptent environ 20 000 salarié-es chacune. La population des employé-es, technicien-nes et agents de maîtrise est en décroissance (-5 %). A l'inverse, la population des cadres supérieurs continue d'augmenter (+1,8 %). Il y a aujourd'hui 48 % de cadres dans l'entreprise.

Où sont les femmes ?

Le taux de féminisation reste faible (36,7 %) et diminue même par rapport à 2013 et 2014. Le taux de féminisation des CDI est encore plus mauvais (36,1 %) et aura beaucoup de mal à s'améliorer quand on constate que le taux de féminisation des recrutements n'est que de 25,3 %. Le retard n'est pas prêt d'être comblé ! L'entreprise nous sert la même excuse depuis des années : les besoins très importants du domaine de métiers Réseaux (très peu féminisé) liés aux départs importants en retraite et en TPS. Mais cela ne nous dit pas pourquoi on a laissé se dégrader à ce point l'évolution démographique.

Et le handicap ?

Même si en termes de communication dans l'entreprise, une préoccupation pour l'insertion des salarié-es handicapé-es est bien présente, celle-ci n'est toujours pas dans les

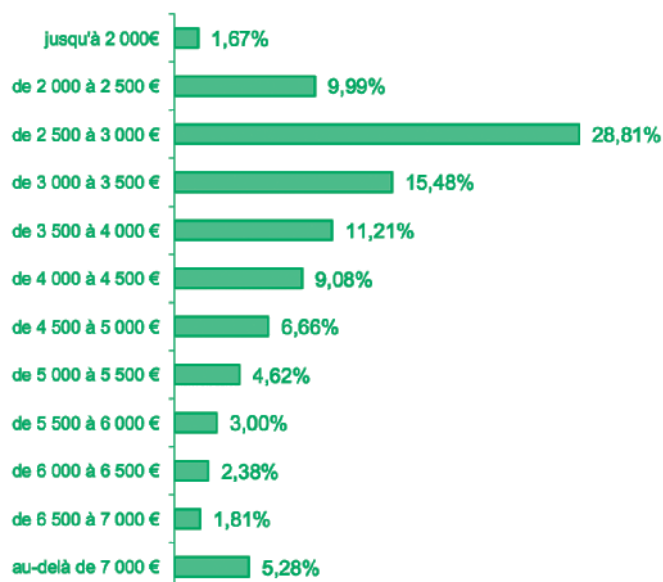
clous du taux cible de la réglementation qui est de 6 % de l'emploi global en CDI. Si le taux à Orange SA est de 5,92 %, on constate toutefois que 0,66 % concerne des achats au secteur protégé.

La rémunération

Dans son bilan social, l'entreprise souligne ses efforts pour satisfaire les salarié-es : aide au financement d'une complémentaire santé pour les fonctionnaires (de toute façon, elle n'avait pas trop le choix, sinon c'était un facteur de discrimination), rémunération collective (intéressement, participation et les éventuels abondements), avantages sociaux dans l'entreprise (délai de carence maladie, etc.). La Direction est moins prolixe au sujet des écarts salariaux qui augmentent année après année, à propos des femmes encore défavorisées en 2015, ou encore sur le budget promotions non entièrement utilisé.

Des écarts salariaux qui se creusent

La rémunération mensuelle brute était de 3 873 € en moyenne en 2015, en augmentation de 3,8 %. Elle s'échelonne de 2 300 € pour un-e salarié-e en bande B à 14 140 € pour un-e cadre en bande G. Le salaire médian (celui qui partage la population en deux parts égales) est d'environ 3 300 € brut par mois. Son écart avec le salaire moyen (près de 570 € par mois) révèle qu'une poignée de personnes perçoivent de (très) gros salaires.



Des salaires 25 fois supérieurs

Le montant global des dix rémunérations annuelles les plus élevées (hormis le PDG et le directeur général délégué) est de 6,7 millions d'euros, majoritairement octroyé à des hommes, soit 56340€ mensuel par personne en moyenne, soit 25 fois le salaire d'un-e salarié-e en bande B...

Trop d'objectifs...

58 % du personnel est concerné par une part variable liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs. Les primes et parts variables représentent un quart de la rémunération des bandes G.

...pas assez de promotions !

Le nombre de promotions (7300) est en baisse de 15 %. Pourtant les départs massifs à la retraite et les nombreuses entrées en TPS ouvrent des droits à promotion aux salarié-es qui n'en ont jamais bénéficié durant leur carrière. Hélas, la reconnaissance n'est pas au rendez-vous, d'autant plus que personne n'a une vision claire de la manière dont sont faits les choix.

Les conditions d'hygiène et de sécurité

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt baisse de 9 %, le taux de fréquence s'améliore et le taux de gravité est stable sur 3 ans. Le nombre de journées perdues suite à un accident du travail baisse, comme le nombre des accidents, de 9 %, le nombre d'accidents de trajet avec arrêt baisse de 12 % en un an. Il faut espérer que ces améliorations ne sont pas uniquement dues aux baisses conséquentes des effectifs de technicien-nés d'intervention (client/réseaux) ou à une année plus clémente sur le plan climatique...

Externaliser les risques

Il est recensé 635 accidents pour le personnel extérieur de l'entreprise, mais nous savons que ce chiffre n'est pas fiable, parce qu'un grand nombre d'entre eux n'est pas

déclaré. Plus généralement, les métiers à risques sont « externalisés » à la sous-traitance, qui représente, rappelons-le, un quart des effectifs Orange.

Conditions de travail
salaires
emplois



L'organisation et les conditions de travail

39 % des salarié-es bénéficient du régime de base (1 603 heures par an), 12,29 % sont en régime horaires accueil clients (HAC), et 1,63 % en régime heures non ouvrables (HNO) et travail de nuit.

Le régime « cadre exécutif autonome » (CEA) continue d'augmenter, avec 35,78 % des salarié-es.

On note une progression de 30 % en un an du nombre de salarié-es ayant opté pour le télétravail ; ils et elles sont désormais 6 891, dont 85 % en télétravail à domicile.

Le nombre de salarié-es à temps partiel est en augmentation de quasi 10 % par an depuis 2011 pour atteindre maintenant 24 % des effectifs. Cette augmentation est principalement due aux différents dispositifs en faveur des seniors (TPS, TPA).

Le développement des compétences

259 millions d'euros (6 % de la masse salariale) ont été consacrés à la formation. 75 000 salarié-es ont été formé-es en 2015 (soit 78 % des personnels). L'adaptation au poste de travail, en légère baisse, représente 59 % des formations dispensées.

Le rôle central de la formation

Dans une entreprise où les produits et services, les processus de travail et les applications informatiques évoluent très vite, la formation doit jouer un rôle central. Le besoin en formateurs-trices et soutiens est d'autant plus important qu'il faut aussi former les salarié-es en contrats d'alternance, les salarié-es à qui on demande la polycompétence où de changer d'activité pour une activité plus stratégique.

Présentiel, socle métier et ateliers

Au moment où, économie des coûts oblige, la digitalisation (e-learning, soutien à distance, etc.) prend de plus en plus de place, mais aussi, où on compte sur les membres d'une équipe pour remettre à niveau leurs collègues qui ont pris du retard, SUD insiste sur l'importance du présentiel dans la formation (c'est une demande forte des salariés), sur la nécessité de maîtriser le socle métier pour donner plus d'autonomie au salarié-e, et enfin, sur l'utilité des ateliers pratiques pour progresser sur les points faibles dans la maîtrise de l'activité.

DIF et CPF

La baisse du nombre de demandes dans le cadre du droit individuel à la formation nous interpelle fortement. Que le DIF devienne CPF pour le personnel en contrat de droit privé ne suffit pas à l'expliquer. Il est important que cette formation corresponde à un besoin des salarié-es et qu'elle se fasse sur le temps de travail.

Les relations du travail

Il s'agit de la représentation du personnel, des moyens syndicaux, des relations sociales, des négociations et des accords signés. Quand il s'agit de promouvoir les intérêts de l'entreprise, la direction d'Orange sait y mettre les moyens. Par exemple, la négociation sur le numérique a débuté en juillet 2015, a duré près de neuf mois, sur 17 séances, pour aboutir à un accord minoritaire, contesté par SUD, CGT et CGC. Qu'à cela ne tienne, la direction a re-proposé un nouveau texte, encore très insuffisant. Mais quand on demande, par ailleurs, l'extension du contrat santé-prévoyance des ACO aux fonctionnaires ou le respect de l'accord égalité professionnelle, Orange est moins pressée...

Accords d'entreprise signés en 2015						
Accords Orange-SA		CFDT	CGT	CGC	FO	SUD
6 février	Avenant à l'accord pour tous du 2 février 2000 autorisant le transfert des droits issus d'un Compte Epargne Temps afin d'alimenter un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif	X		X	X	
6 février	Accord portant sur une aide au financement de la complémentaire santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit public	X		X	X	X
16 avril	Accord salarial 2015	X			X	
30 juin	Accord d'intéressement 2015/2017	X			X	X
Accords Groupe France		CFDT	CGT	CGC	FO	SUD
13 avril	Avenant à l'accord PERCO du 6 avril 2006 fixant l'abondement pour 2015	X		X	X	
17 décembre	Avenant à l'accord cadre du 27 février 2001 instituant des garanties collectives décès-incapacité-invalidité et remboursement de frais médicaux	X		X	X	X
17 décembre	Accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés d'orange concernés par le déménagement sur le site de Châtillon Orange gardens (C5)	X			X	X
23 décembre	Accord intergénérationnel	X	X	X	X	