

Sommaire

Avant-propos	3
L'emploi	7
La rémunération	46
Les conditions d'hygiène et de sécurité	<i>58</i>
L'organisation et les conditions de travail	<i>73</i>
Le développement des compétences	86
Les relations du travail	94
Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise	106

Avant-propos



Comme en 2020, l'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire et ses impacts sur l'organisation du travail des salariés d'Orange. 36 000 d'entre eux ont ainsi fait le choix du télétravail régulier (+110% en une année), alors que 14 000 autres ont eu recours au télétravail occasionnel.

Cet essor du travail à distance a favorisé le développement de modes de fonctionnement et de management hybrides, désormais ancrés dans les pratiques quotidiennes et facilités par un accompagnement régulier des managers, comme des équipes, par les acteurs de la filière Ressources Humaines du Groupe. Dans ce cadre, une attention toute particulière a été portée au juste équilibre entre présentiel et distanciel, ainsi qu'à la préservation du lien social et des dynamiques collectives. Le retour sur site a été progressivement mis en place, à compter de février.

Initié en 2020, le développement des formats distanciels et notamment des classes virtuelles a permis de garantir la continuité pédagogique et l'accès des salariés à la formation tout au long de l'année 2021. Le taux d'accès à la formation a ainsi progressé de 5 points par rapport à 2020 pour s'établir à 90,3% et le nombre d'heures de formation a progressé de 26% sur la même période.

Durant cette période et toujours en lien avec les orientations gouvernementales, le Groupe est resté vigilant quant à l'évolution de la situation sanitaire, en maintenant la gouvernance mise en place dès la mi-mars 2020.

Dans ce contexte, Orange a souhaité réaffirmer ses ambitions en matière de Qualité de Vie au Travail pour les recentrer sur la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des salariés. Celles-ci intègrent en particulier les enjeux liés aux nouvelles formes de travail, une meilleure anticipation des facteurs de risques individuels et collectifs, par le développement de la prévention primaire, l'amélioration de l'accompagnement des salariés en agissant plus en amont des transformations, ainsi que la volonté de donner une nouvelle impulsion au dialogue social dans ce domaine. Pour parvenir à construire une politique de prévention adaptée aux enjeux de l'avenir, la mobilisation de l'ensemble des acteurs est essentielle, et en particulier des managers, vers lesquels nous engageons des actions de sensibilisation et de formation très régulières.

Pour préparer l'entreprise de demain et répondre aux aspirations légitimes des différentes générations présentes dans l'entreprise, Orange a signé en 2021 un nouvel accord intergénérationnel pour la période 2022-2024. S'inscrivant dans la continuité des précédents, celui-ci propose des mesures ambitieuses en faveur de l'insertion des jeunes, des salariés en cours et en dernière partie de carrière, et de la transmission des savoirs.

Sur la période 2022-2024, Orange s'est ainsi engagé à réaliser à minima 8 000 recrutements externes en CDI pour le Groupe en France, en privilégiant autant que possible les jeunes de moins de 30 ans. L'entreprise s'engage également à accueillir 3 500 alternants en moyenne sur 3 ans, ce qui représente 5% de ses effectifs en CDI en France.

Nous avons également souhaité continuer à accompagner celles et ceux qui poursuivent leur carrière au sein du Groupe en leur permettant de développer de nouvelles compétences.

Notre plan stratégique Engage 2025 à déjà prévu un budget de formation d'1,5 milliard d'€ d'ici 2025. Cette offre de formation volontariste permettra d'accompagner celles et ceux qui le souhaitent dans des parcours de développement ou de reconversion sur des métiers d'avenir, selon leurs compétences et leurs aspirations et en tenant compte des opportunités offertes par le Groupe.

Orange souhaite également offrir des perspectives attractives à celles et ceux qui ont le désir d'anticiper leur départ en retraite et/ou de repenser leurs dernières années de carrière professionnelle, en particulier dans les métiers ou fonctions pour lesquels les besoins du groupe se réduisent.

Orange a ainsi proposé un nouveau dispositif de mesures d'âge avantageuses : le Temps Partiel Sénior 2022 ou TPS 2022, qui permet aux salariés éligibles d'aménager leur temps de travail durant les 5 ans qui précèdent leur départ à la retraite.

Parce que nous croyons fondamentalement aux vertus de la transmission du savoir et du partage d'expérience entre générations, Orange s'est donné les moyens de faciliter ces échanges, en valorisant les apports et l'engagement de celles et ceux qui ont contribué à forger l'histoire de notre entreprise.

Avec ce nouvel accord intergénérationnel, Orange a également souhaité proposer aux salariés disposant d'une ancienneté de 10 ans dans le Groupe et d'au moins un an sur leur poste, un nouveau dispositif, qui prend la forme d'une « respiration » en milieu de carrière, pour faire une pause de 3 à 12 mois dans leur activité et s'épanouir personnellement et professionnellement.

Dans tous les métiers et toutes les fonctions concernées, ces évolutions sont anticipées et conduites dans une approche collective et responsable, en favorisant un dialogue ouvert entre managers et collaborateurs. Ces derniers bénéficient du soutien actif de tous les acteurs de la fonction RH et tout particulièrement des équipes en charge de la transformation et de la Qualité de Vie au Travail.

La période de crise sanitaire et économique que nous traversons nous conforte dans la conviction qui nous anime depuis dix ans : l'humain est, et reste, au cœur de notre réussite collective.

Gervais Pellissier Directeur Général Adjoint, Directeur People & Transformation du Groupe Président d'Orange Business Services



L'emploi

Politique active en faveur de l'insertion des jeunes malgré un contexte sanitaire spécifique

- Plus de 3 800 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) présents dans les équipes au sein d'Orange SA à fin décembre 2021, qui représentent 5,7% de nos effectifs en activité, pour un taux de référence légal de 5%.
- Près de 2 600 contrats d'alternance signés en 2021 pour un engagement de 2 150 sur le Groupe en France.
- Après une année fortement impactée par la crise sanitaire, le nombre de conventions de stage repartent à la hausse : 1 775 ont été signées en 2021 sur le périmètre d'Orange SA.

Une politique de recrutement adaptée aux évolutions de l'activité et du taux de turn-over

- 508 nouveaux collaborateurs ont été recrutés en CDI en 2021 par Orange SA. Ajoutés à ceux réalisés en France, ils portent à 7 135 le nombre de recrutements réalisés sur la période 2019-2021 : l'engagement minimal de 6 800 pris dans le cadre de l'accord Intergénérationnel de 2018 sur la période est donc dépassé.
- Près de 4 recrutements sur 5 sont orientés vers l'opérationnel (déploiement et intervention sur les réseaux, vente et relation client), ils concernent aussi certains profils plus spécifiques, apportant notamment à Orange les compétences nécessaires à la poursuite de sa transformation digitale. Ces recrutements permettent ainsi de s'adapter aux évolutions de l'activité tout en anticipant les impacts des départs en retraite.
- Ces recrutements permettent de renouveler les générations (près de 57% d'entre eux ayant moins de 30 ans), et de prolonger par un CDI des expériences d'insertion effectuées au sein de l'entreprise (plus de 40% des recrutements externes en CDI 2021).

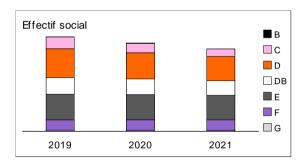
Des départs en baisse par rapport à 2020

- Près de 4850 collaborateurs en CDI ont quitté l'entreprise en 2021, soit une diminution de 14,5%. Les retraites, qui portent 91% de cette réduction, constituent, à l'image des années précédentes, le principal motif de départ.
- Les autres motifs de départs (démissions, ruptures conventionnelles, etc.) évoluent à la hausse, mais restent globalement stables en proportion par rapport à 2019.

Effectifs

111 - Effectif social au 31 décembre

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	117	90	63
Niveau C	9 850	7 996	6 248
Niveau D	24 361	22 134	20 432
Niveau Dbis	14 078	13 154	12 395
Niveau E	21 589	21 262	20 706
Niveau F	8 748	8 853	8 820
Niveau G	1 031	982	940
Total	79 774	74 471	69 604



Commentaire

La décroissance de l'effectif social d'ORANGE SA est de 6,5% en 2021, comparable à celle de 2020 (-6,5%). A l'image des années précédentes, cette décroissance se concrétise principalement sur les catégories des employés techniciens et agents de maîtrise (-11,5%), et des cadres (-5,8%), la catégorie des cadres supérieurs (à partir du niveau E) connaissant une diminution plus mesurée (-2%)

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	21	16	13
Niveau C	8 414	6 823	5 293
Niveau D	23 601	21 417	19 713
Niveau Dbis	13 633	12 749	12 010
Niveau E	20 277	20 043	19 547
Niveau F	8 426	8 540	8 517
Niveau G	969	925	888
Total	75 341	70 513	65 981

Commentaire

L'évolution des effectifs CDI suit celle de l'effectif social et présente une décroissance de 6,4%. Comme les années précédentes, les évolutions sont différenciées selon les niveaux de qualification : la population des employés techniciens et agents de maîtrise diminue de 11,5%, celle des cadres (niveau DB) de 5,8%, et celle des cadres supérieurs (niveaux E, F et G) présente une réduction plus mesurée (-1,9%).

Définition indicateur 111a

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

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

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

111b - Effectif non actif en CDI au 31 décembre

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	96	74	50
Niveau C	990	876	755
Niveau D	661	626	628
Niveau Dbis	435	399	381
Niveau E	918	841	840
Niveau F	313	302	299
Niveau G	60	55	51
Total	3 473	3 173	3 004

Commentaire

En 2021, les effectifs hors activité présentent une baisse de 5,3%, cohérente avec celle des effectifs actifs en CDI (indicateur 111a).

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

	2019	2020	2021
Adaptation qualification et professionnalisation	931	473	300
Apprentis	3 104	3 375	3 453
Etudiants Stagiaires	131	130	122
Total	4 166	3 978	3 875

Commentaire

La population des alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) à Orange SA est de 3 753 à la fin 2021. Elle représente 5,7% de l'effectif CDI à cette date, en légère hausse (+0,2%) par rapport à 2020. Par ce taux, supérieur à l'engagement minimal de 5% pris dans le cadre de l'accord intergénérationnel signé le 12 décembre 2018 avec les organisations syndicales, Orange réaffirme son engagement en faveur des jeunes, et cemalgré le contexte sanitaire spécifique de 2021.

La diminution (-2,6% versus 2020) constatée sur cette population est portée par l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), qui présente une baisse de 2,5%, cohérente avec celle des effectifs en CDI (indicateur 111a). Cette tendance se constate uniquement sur les contrats de professionnalisation (-36,6%) et résulte, comme en 2020, de la mise en oeuvre de la réforme de l'apprentissage, laquelle a rendu ce dispositif très attractif pour les moins de 30 ans, au détriment des contrats de professionnalisation. A l'inverse, le nombre d'apprentis est en augmentation (+2,3%).

L'évolution du nombre de stagiaires présents en fin d'exercice n'est pas réellement significative de l'effort de l'entreprise réalisé dans ce domaine tout au long de l'année (voir indicateur 122 : nombre de stagiaires accueillis dans l'année).

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	12	11	8
Niveau C	7 606	6 324	5 001
Niveau D	19 150	18 269	17 359
Niveau Dbis	11 516	11 139	10 710
Niveau E	19 062	19 094	18 710
Niveau F	7 900	8 069	8 092
Niveau G	862	845	814
Total	66 108	63 751	60 695

Commentaire

Par rapport à fin 2020, les équivalents temps plein à fin décembre 2021 affichent une décroissance de -4,8%, plus marquée que celle de l'exercice précédent (-3,6%). L'écart par rapport à l'évolution des salariés en CDI (indicateur 111a : -6,4%) s'explique par le poids important, au sein des retraites (indicateur 147), des salariés présents dans les dispositifs séniors (cf. indicateur 414bis), notamment dans la partie "temps libéré". Ainsi, le départ en retraite de ces salariés impacte directement le nombre de CDI mais sans influer sur le nombre d'ETP, ces salariés n'ayant plus d'activité effective.

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	117	90	63
Niveau C	8 569	7 351	5 821
Niveau D	24 129	21 969	20 274
Niveau Dbis	14 039	13 133	12 367
Niveau E	20 638	20 350	20 005
Niveau F	8 623	8 725	8 736
Niveau G	996	960	917
Total	77 111	72 578	68 183

Commentaire

En 2021, l'effectif social permanent présente une baisse de -6,1%, comparable à celle de 2020 (-5,9%). L'évolution par catégorie socio-professionnelle est partiellement similaire à celle de l'an dernier : cette diminution concerne principalement le niveau « employés techniciens et agents de maîtrise » (-11,1%), ainsi que le niveau « cadres » (-5,8%), et, de manière plus mesurée, le niveau "cadres supérieurs" (-1,3%).

à 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 indéterminé.

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

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	446	297	199
Niveau D	99	91	91
Niveau Dbis	10	6	4
Niveau E	394	378	319
Niveau F	9	10	4
Niveau G	2	2	1
Total	960	784	618

Commentaire

Le nombre de salariés en CDD présents à Orange SA poursuit sa tendance baissière constatée depuis plusieurs années. Ainsi, au 31 décembre 2021, il est de 618 et diminue de 21,2% par rapport à celui observé fin 2020. Le poids de cette population au sein de l'effectif actif reste très faible : 0,9% (-0,2% versus fin 2020).

Cette tendance se constate sur les différentes catégories socioprofessionnelles, même si elle est plus marquée sur la catégorie « employés techniciens maîtrise » (-25,3%) que sur la catégorie « cadres et cadres supérieurs » (-17,2%).

Le recours à cette main d'œuvre complémentaire, qui en 2021 porte majoritairement sur le domaine de l'Innovation et Technologie" (essentiellement sur les métiers du réseau), 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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	127	103	75
Niveau C	11 217	8 985	7 253
Niveau D	25 083	22 935	20 941
Niveau Dbis	14 345	13 516	12 570
Niveau E	21 494	21 224	20 847
Niveau F	8 561	8 732	8 770
Niveau G	1 020	979	944
Total	81 847	76 472	71 400

Commentaire

En moyenne mensuelle sur l'année, l'effectif social diminue de 6,6% (identique à 2020). Les tendances d'évolution par niveau de qualification s'appuient sur celle de l'effectif social permanent (indicateur 112), mais tiennent également compte des salariés ayant quitté l'entreprise pour les mois avant leur départ, ainsi que des recrutements externes en CDI.

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

			2019			2020			2021
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	50	67	117	41	49	90	27	36	63
Niveau C	3 746	6 104	9 850	3 050	4 946	7 996	2 313	3 935	6 248
Niveau D	10 391	13 970	24 361	9 411	12 723	22 134	8 558	11 874	20 432
Niveau Dbis	5 236	8 842	14 078	5 021	8 133	13 154	4 900	7 495	12 395
Niveau E	7 200	14 389	21 589	7 101	14 161	21 262	6 973	13 733	20 706
Niveau F	2 987	5 761	8 748	3 104	5 749	8 853	3 164	5 656	8 820
Niveau G	282	749	1 031	281	701	982	281	659	940
Total	29 892	49 882	79 774	28 009	46 462	74 471	26 216	43 388	69 604

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

	2019	2020	2021
Niveau A			
Niveau B	42,74%	45,56%	42,86%
Niveau C	38,03%	38,14%	37,02%
Niveau D	42,65%	42,52%	41,89%
Niveau Dbis	37,19%	38,17%	39,53%
Niveau E	33,35%	33,40%	33,68%
Niveau F	34,14%	35,06%	35,87%
Niveau G	27,35%	28,62%	29,89%
Total	37,47%	37,61%	37,66%

Commentaire

Entre décembre 2020 et décembre 2021, le taux de femmes de l'effectif social poursuit sa tendance haussière à 37,6%, avec une progression légèrement moins importante de 0,05% à celle constatée les années précédentes.

Cette progression se constate principalement sur les populations cadres (+1,4%), et plus modérément sur celles des cadres supérieurs à 34,2% (+0,5%). Seule, le taux de femmes de la catégorie des "employés, techniciens et agents de maîtrise" présente une baisse de 0,6% passant de 41,4% fin 2020 à 40,8% fin 2021.

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
2019	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	Niveau B	0	0	1	0	1	2	6	12	56	39
	Niveau C	65	1 191	1 369	1 135	709	493	739	906	2 202	1 041
	Niveau D	5	582	1 648	2 050	1 672	1 733	2 937	3 186	7 121	3 427
	Niveau Dbis	0	50	367	728	811	1 356	2 584	2 186	3 879	2 117
	Niveau E	0	368	1 193	1 522	2 065	3 184	4 602	3 348	3 555	1 752
	Niveau F	0	0	32	196	572	1 273	2 241	2 015	1 622	797
	Niveau G	0	0	0	5	12	73	200	245	268	228
	Total	70	2 191	4 610	5 636	5 842	8 114	13 309	11 898	18 703	9 401
2020	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	Niveau B	0	0	0	0	1	2	5	9	35	38
	Niveau C	46	899	1 224	997	669	438	580	673	1 573	897
	Niveau D	7	441	1 539	2 122	1 729	1 620	2 689	2 795	6 020	3 172
	Niveau Dbis	0	35	377	834	824	1 138	2 414	2 067	3 524	1 941
	Niveau E	0	356	1 206	1 447	1 940	2 899	4 664	3 418	3 545	1 787
	Niveau F	0	1	28	188	558	1 156	2 209	2 119	1 739	855
	Niveau G	0	0	0	4	12	61	200	236	242	227
	Total	53	1 732	4 374	5 592	5 733	7 314	12 76 1	11 317	16 678	8 917
2021	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	Niveau B	0	0	0	0	0	1	4	5	22	31
	Niveau C	21	698	954	845	596	384	415	561	1 124	650
	Niveau D	3	323	1 492	2 120	1 831	1 529	2 411	2 824	5 247	2 652
	Niveau Dbis	0	15	380	910	864	1 043	2 145	2 136	3 229	1 673
	Niveau E	0	274	1 110	1 422	1 765	2 669	4 459	3 713	3 626	1 668
	Niveau F	0	0	27	188	506	1 055	2 157	2 168	1 872	847
	Niveau I Niveau G	0	0	0	2	13	49	178	2 100	254	207
	Total	24	1 310	3 963	5 487	5 575	6 730	11 769	11 644	15 374	7 728

Commentaire

Entre fin 2020 et fin 2021, la répartition par tranche d'âge évolue en lien avec le vieillissement naturel des populations, l'impact des départs définitifs et des recrutements externes.

Un salarié d'Orange SA sur deux a plus de 50 ans en 2021, la part de ces salariés est relativement stable par rapport à 2020 (+0,4 point). A 42,5%, la tranche « 31 à 50 ans » reste également stable en poids relatif (+0,3 point) versus 2020.

La tranche d'âge « inférieur ou égal à 30 ans » se réduit en poids relatif (-0,7 point) et représente 7,6% de l'effectif social à fin 2021.

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

	2019	2020	2021
Niveau A			
Niveau B	58,44	59,20	59,38
Niveau C	43,58	43,00	42,62
Niveau D	49,43	48,96	48,55
Niveau Dbis	51,33	50,98	50,63
Niveau E	47,35	47,55	47,94
Niveau F	50,58	50,97	51,29
Niveau G	54,65	54,64	54,91
Total	48,69	48,60	48,65

Commentaire

L'âge moyen reste relativement stable en 2021, en lien avec l'évolution des départs en retraite.

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	6 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25	26 à 30	31 à 35	36 à 40	sup. à 40
		ans	ans	ans	ans	ans	ans	ans	ans	ans
2019	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	14	9	9	20	19	14	11	13	8
	Niveau C	3 738	1 091	417	356	554	753	751	1 536	654
	Niveau D	2 205	3 521	1 257	1 471	2 443	2 636	2 156	5 709	2 963
	Niveau Dbis	339	1 286	729	1 346	2 376	1 833	1 374	3 055	1 740
	Niveau E	2 494	3 032	1 971	3 338	4 045	1 890	1 479	2 289	1 051
	Niveau F	263	624	1 085	1 909	2 239	1 218	578	623	209
	Niveau G	85	94	141	153	202	150	55	88	63
	Total	9 138	9 657	5 609	8 593	11 878	8 494	6 404	13 313	6 688
2020	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	9	7	5	14	16	14	9	11	5
	Niveau C	3 039	1 062	447	296	428	559	585	1 161	419
	Niveau D	1 684	3 613	1 688	1 308	2 318	2 322	2 064	5 331	1 806
	Niveau Dbis	262	1 325	934	1 099	2 319	1 714	1 305	3 045	1 151
	Niveau E	2 420	2 730	2 185	2 901	4 351	2 135	1 330	2 426	784
	Niveau F	283	561	1 065	1 718	2 378	1 440	583	625	200
	Niveau G	79	82	128	159	191	161	67	66	49
	Total	7 776	9 380	6 452	7 495	12 001	8 345	5 943	12 665	4 414
2021	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	6	5	2	13	10	10	7	5	5
	Niveau C	2 304	981	447	251	328	366	499	813	259
	Niveau D	1 379	3 142	2 395	1 198	2 367	1 825	2 298	4 742	1 086
	Niveau Dbis	227	1 029	1 330	968	2 330	1 521	1 508	2 754	728
	Niveau E	2 218	1 952	2 747	2 426	4 767	2 188	1 476	2 378	554
	Niveau F	277	418	1 051	1 506	2 626	1 519	663	606	154
	Niveau G	79	58	119	156	198	161	76	57	36
	Total	6 490	7 585	8 091	6 518	12 626	7 590	6 527	11 355	2 822

Commentaire

La population ayant 10 ans et moins d'ancienneté diminue (-18,0%), son poids passant de 23,0% fin 2020 à 20,2% fin 2021.

Celle ayant entre 11 et 30 ans d'ancienneté augmente en nombre (+1,6%) et en poids relatif (+4 points) du fait du glissement vers la tranche supérieure. Cette tranche d'ancienneté porte désormais 50% de l'effectif social.

Les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté baissent en nombre (-10,1%) et en poids relatif (-1,2 point versus 2020), et portent 29,7% de l'effectif social à fin 2021.

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

		2019		2020		2021
	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité
Niveau A	0	0	0	0	0	0
Niveau B	116	1	89	1	62	1
Niveau C	9 692	158	7 859	137	6 144	104
Niveau D	24 138	223	21 920	214	20 226	206
Niveau Dbis	13 988	90	13 058	96	12 292	103
Niveau E	20 784	805	20 417	845	19 954	752
Niveau F	8 498	250	8 592	261	8 572	248
Niveau G	1 015	16	969	13	928	12
Total	78 231	1 543	72 904	1 567	68 178	1 426

Commentaire

Bien que le nombre des salariés de nationalité étrangère diminue en 2021 (-141 soit -9,0% versus 2020), leur poids reste stable par rapport à 2020 (-0,1 point) et représente 2,0% de l'effectif social à fin 2021.

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 2021 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)

	2019	2020	2021
Total	32 154	33 868	30 528

Commentaire

Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure diminue de 3 340 ETP soit près de 10%. 92% de cette baisse est liée à l'évolution de la composante « construction du réseau FTTH » qui présente une diminution de 30,5% à fin 2021 versus fin 2020, et caractérise une nouvelle phase dans le déploiement de la fibre.

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 2021, le recours à cette main d'œuvre extérieure représente 32,8% 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 34,3% en 2020. Elle tombe à 27,3% 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

	2019	2020	2021
Total	2 103	1 328	1 775

Commentaire

Après une année fortement impactée par la crise sanitaire, le nombre de conventions de stage repartent à la hausse : 1 775 ont été signées en 2021 sur le périmètre d'Orange SA.

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

	2019	2020	2021
Total	649	421	496

Commentaire

Après une diminution significative en 2020 (-35,1%), le recours à l'intérim, qui intervient pour les missions de durée inférieure à deux mois, augmente de 74 ETP (soit +17,6%) en 2021, sans pour autant retrouver la volumétrie de 2019.

Cette main d'œuvre extérieure est utilisée majoritairement sur les métiers du domaine client et en particulier dans les boutiques. 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 y compris la construction du réseau fibre), est de 0,5% fin 2021 (versus 0,4% fin 2020).

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

Total	0,7	0,7	0,8
	2019	2020	2021

Définition indicateur 124

Cette durée est restituée en mois.

Les recrutements

131 - Nombre d'embauches à durée indéterminée

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	873	344	230
Niveau D	106	48	37
Niveau Dbis	5	6	11
Niveau E	417	357	200
Niveau F	49	40	25
Niveau G	14	6	5
Total	1 464	801	508

Commentaire

508 recrutements ont été réalisés sur le périmètre Orange SA en 2021, en baisse par rapport à 2020 de 37%.

66% des recrutements externes 2021 (soit 335) se font sur le domaine Innovation Technologie, dont 240 sur les métiers des réseaux (sur l'intervention et le déploiement) et 95 sur les métiers du SI (Conception logiciel, métiers de la data et de la sécurité). Le domaine Client en accueille 17%, notamment sur le métier de conseiller client Grand Public et management des ventes et du service clients entreprise.

Plus de 40% des recrutements externes 2021 sont issus de l'insertion, dans le cadre de l'engagement triennal pris par Orange d'en recruter 2000 au sein du Groupe en France sur la période 2019-2021.

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.

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	0	4	4
20 à 24 ans	31	137	168
25 à 29 ans	38	80	118
30 à 34 ans	31	42	73
35 à 39 ans	18	41	59
40 à 44 ans	4	24	28
45 ans et plus	24	34	58
Total	146	362	508

Commentaire

A 28,7%, le taux de femmes des recrutements externes est en retrait par rapport à celui de 2020 (32,1%). Cette évolution se constate exclusivement sur la catégorie des employés techniciens (-8 points), la taux de femmes des cadres progresse de 2 points et s'élève et 2021 à 36,5%.

Comme sur les trois années précédentes, l'âge moyen des salariés recrutés en CDI en 2020 sur Orange SA est de 30 ans. 57% d'entre eux ont moins de 30 ans au moment de leur recrutement.

Définition indicateur 131bis

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	984	521	406
Niveau D	180	122	138
Niveau Dbis	23	16	17
Niveau E	462	374	348
Niveau F	10	17	10
Niveau G	1	2	0
Total	1 660	1 052	919

Commentaire

Impacté par la réorganisation de l'activité induit par la crise sanitaire, la tendance amorcée en 2018 sur cet indicateur se poursuit en 2021, avec une baisse de 12,6%. Présente sur les deux catégories, cette évolution concerne majoritairement, tout comme en 2020, les employés techniciens et agents de maîtrise (74% de la baisse) et qui représente 59% des contrats conclus sur la période.

En 2021, le recours aux CDD est principalement intervenu sur les métiers des domaines "Client" (34% des contrats conclus) et "Innovation et Technologie" (32%), en particulier sur les métiers de conseiller client Grand Public (pour le premier domaine) et ceux du déploiement intervention réseaux (pour le second), 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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	311	145	106
Niveau D	33	18	14
Niveau Dbis	0	0	1
Niveau E	73	79	51
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	417	242	172

Commentaire

A 33,9%, le poids des recrutements externes en CDI de moins de 25 ans en 2021 augmente par rapport à l'an dernier (30,2%).

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	3	4	2
Niveau C	1 945	1 314	1 006
Niveau D	2 672	2 407	2 011
Niveau Dbis	1 568	1 455	1 197
Niveau E	1 404	1 318	1 299
Niveau F	277	291	313
Niveau G	95	105	83
Total	7 964	6 894	5 911

Commentaire

Le nombre de départs présente une baisse de 14% par rapport à l'année 2020, que l'on retrouve à la fois sur les CDI (-14%) et les CDD (-13%). La majorité de la baisse (83%) est portée par les départs de CDI, impulsés par les départs à la 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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	54	43	59
Niveau D	32	35	31
Niveau Dbis	4	12	9
Niveau E	68	80	89
Niveau F	28	25	21
Niveau G	3	3	2
Total	189	198	211

Commentaire

En 2021, les démissions affichent une augmentation de 6,6% (+13 en volume), essentiellement portée par la catégorie employés, techniciens et agents de maîtrise. Ces sorties représentent en poids le second motif de départ définitif, avec 4,4% (+0,9% versus 2020) du total des départs de CDI en 2021.

142bis - Rupture conventionnelle

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	0	0
Niveau C	10	5	4
Niveau D	9	10	15
Niveau Dbis	6	7	13
Niveau E	21	14	21
Niveau F	12	11	7
Niveau G	4	8	3
Total	63	55	63

Commentaire

En 2021, les ruptures conventionnelles restent marginales par rapport à l'ensemble des départs définitifs de CDI (1,3% du total).

143 - Licenciements économiques

	2019	2020	2021
Total	0	0	0

144 - Licenciements pour autres causes

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	24	9	11
Niveau D	10	9	15
Niveau Dbis	5	1	7
Niveau E	4	6	3
Niveau F	3	6	1
Niveau G	3	2	2
Total	49	33	39

Commentaire

Les licenciements pour autres causes (essentiellement licenciements pour faute) représentent moins de 1% des départs de CDI de l'année 2021, et restent globalement stables en volume par rapport à 2020.

145 - Fins de contrat à durée déterminée

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	1 125	681	499
Niveau D	205	125	137
Niveau Dbis	21	18	17
Niveau E	478	394	401
Niveau F	7	17	17
Niveau G	1	2	1
Total	1 837	1 237	1 072

Commentaire

Le nombre de départs pour fin de contrat à durée déterminée (CDD) présente une baisse (-13,3%) par rapport à l'année 2020, évolution similaire à celle de l'indicateur 132 et uniquement portée par la catégorie des employés techniciens, la catégorie des cadres enregistrant une hausse (+5 en volume).

146 - Départs durant la période d'essai

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	33	15	7
Niveau D	2	2	1
Niveau Dbis	1	0	0
Niveau E	8	4	1
Niveau F	0	1	0
Niveau G	1	0	0
Total	45	22	9

Commentaire

Le volume des interruptions de période d'essai, marginal (0,2%) au sein des départs définitifs de CDI, baisse de 59% entre 2020 et 2021.

147 - Départs en retraite

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	3	2
Niveau C	684	535	406
Niveau D	2 376	2 188	1 778
Niveau Dbis	1 500	1 398	1 139
Niveau E	809	810	762
Niveau F	224	221	255
Niveau G	82	88	74
Total	5 676	5 243	4 416

Commentaire

La tendance baissière des départs en retraite se poursuit en 2021, affichant une baisse plus prononcée (-15,8% versus -7,6% en 2020) mais représentent toujours 91% des départs de CDI. Une large part de ces départs (74%) se fait suite à un passage dans le dispositif TPS.

La catégorie des employés, techniciens et agents de maîtrise reste surreprésentée parmi ces départs : 49,5% (-2,5% versus 2020) pour 40,1% des effectifs CDI en activité à fin 2020 (voir indicateur 111a).

148 - Décès

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	1	0
Niveau C	14	25	17
Niveau D	38	38	34
Niveau Dbis	31	18	12
Niveau E	14	10	22
Niveau F	3	10	12
Niveau G	0	0	1
Total	101	102	98

149 - Autres départs

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	1	1	3
Niveau D	0	0	0
Niveau Dbis	0	1	0
Niveau E	2	0	0
Niveau F	0	0	0
Niveau G	1	2	0
Total	4	4	3

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	145	75	77
Niveau D	2 532	1 744	2 110
Niveau Dbis	2 290	1 726	1 546
Niveau E	1 516	1 246	1 216
Niveau F	800	636	659
Niveau G	55	53	52
Total	7 338	5 480	5 660
Pourcentage	9,74%	7,77%	8,58%

Commentaire

Le nombre de salariés promus dans l'année est de 5 660, en augmentation par rapport à 2020. Le taux de promotion par rapport aux CDI en activité présente une évolution similaire passant de 7,8% à 8,6% entre 2020 et 2021. Ce nombre inclut 1 750 promotions (environ un tiers du total) au titre de l'article 1.1.2 de l'accord "reconnaissance des compétences et des qualifications", caractérisées par un accroissement significatif du niveau de compétences.

Le taux de femmes des promotions s'élève à 43,1% (en hausse de près de 5 points par rapport à celui de 2020), et toujours supérieur au taux de femmes des effectifs en CDI (37,2%).

Définition indicateur 151

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion. Ce nombre correspond à des changements de grade/niveau CCNT. Il intègre également des promotions définies par l'article 1.1.2 de l'accord « Reconnaissances des Compétences et des Qualifications » du 20 février 2017, caractérisées par un accroissement significatif du niveau de compétences (ces mouvements peuvent ne pas se traduire par un changement de grade/niveau CCNT).

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 CDI en activité 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	2019	2020	2021
Total effectif déclaré	5247	4748	3685
Taux d'emploi global	7,11%	6,57%	6,51%

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).

En 2021 le bilan social fait état de l'effectif à fin d'année et non comme en 2020 du nombre majoré du fait des règles appliquées par l'URSSAF (vision en unités bénéficiaires), et en 2019 de l'effectif présent tout ou partie de l'année. En conséquence les chiffres des trois années ne sont pas comparables.

Commentaire

En 2021, le taux d'emploi des travailleurs handicapés à Orange SA est de 6,51 %, supérieur à l'obligation légale et en continuité du constaté de 2020 qui était de 6,57 %.

Le montant des achats du secteur protégé est de 17, 6 millions, toujours de très haut niveau , bien que nous notons un léger retrait des prestations de réseaux et de back office.

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

	2019	2020	2021
Total	480	390	249

Définition indicateur 172

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

L'absentéisme

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	6 158	4 703	3 580
Niveau C	375 137	453 712	340 523
Niveau D	460 174	611 604	504 367
Niveau Dbis	178 530	186 050	188 917
Niveau E	211 400	213 234	227 554
Niveau F	56 649	63 207	70 207
Niveau G	2 516	1 897	2 565
Total	1 290 564	1 534 406	1 337 713

Définition indicateur 181

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

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

	2019	2020	2021
Niveau A	786	1 306	307
Niveau B	14 385	32 147	10 364
Niveau C	12 240	18 903	16 782
Niveau D	7 007	6 658	6 633
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	0	0	0
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	34 417	59 013	34 086

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	6 080	4 007	3 125
Niveau C	328 239	308 083	269 349
Niveau D	379 995	418 748	394 817
Niveau Dbis	149 813	152 504	158 450
Niveau E	159 459	161 476	175 969
Niveau F	44 846	49 433	55 915
Niveau G	2 006	1 602	2 220
Total	1 070 438	1 095 853	1 059 844

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

		2019	2020	2021
Absences de moins de 3 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	12	8	2
	Niveau C	11 637	7 506	6 470
	Niveau D	15 575	10 870	9 701
	Niveau Dbis	4 230	2 937	2 397
	Niveau E	4 410	3 790	2 293
	Niveau F	1 007	914	727
	Niveau G	45	36	24
	Total	36 916	26 061	21 614
Absences de 3 à 7 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	74	41	37
	Niveau C	25 142	19 744	15 081
	Niveau D	37 343	31 952	26 401
	Niveau Dbis	11 612	9 334	8 201
	Niveau E	12 912	11 499	9 206
	Niveau F	3 555	3 023	2 677
	Niveau G	180	175	108
	Total	90 818	75 768	61 711
Absences de 8 à 30 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	26	26	18
	Niveau C	37 209	40 252	28 706
	Niveau D	64 121	84 576	70 718
	Niveau Dbis	24 027	25 027	25 495
	Niveau E	28 126	32 479	32 573
	Niveau F	8 923	10 768	10 261
	Niveau G	618	450	623
	Total	163 050	193 578	168 394
Absences de 31 à 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	63	0	111
	Niveau C	36 970	41 199	29 192
	Niveau D	61 033	80 219	65 706
	Niveau Dbis	26 184	22 291	25 994
	Niveau E	30 771	29 853	28 893
	Niveau F	10 767	9 154	11 558
	Niveau G	200	491	669
	Total	165 988	183 207	162 123
Absences de plus de 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	5 905	3 932	2 957
	Niveau C	217 281	199 382	189 900
	Niveau D	201 923	211 131	222 291
	Niveau Dbis	83 760	92 915	96 363
	Niveau E	83 240	83 855	103 004
	Niveau F	20 594	25 574	30 692
	Niveau G	963	450	796
	Total	613 666	617 239	646 003

Définition indicateur 183

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

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	51	0	0
Niveau C	16 413	16 285	16 796
Niveau D	20 492	16 932	16 449
Niveau Dbis	8 539	7 264	5 383
Niveau E	7 250	7 008	5 006
Niveau F	2 253	2 517	1 641
Niveau G	85	0	43
Total	55 083	50 006	45 318

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 avec la même dynamique. Soit une diminution de 9,1% en 2021 versus 2020 et 9,2% en 2020 versus 2019 (-6,4% entre 2018 et 2019). Au regard de la baisse des effectifs de l'entreprise, elle aussi régulière (-7% entre 2020 et 2021), cet indicateur est en baisse significative. Il représente 3,4% du total de journées d'absence.

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, paternité ou adoption de l'effectif social

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	18 803	15 402	16 210
Niveau D	29 788	27 131	28 309
Niveau Dbis	8 518	9 115	8 493
Niveau E	26 535	23 691	22 884
Niveau F	4 887	5 335	6 196
Niveau G	171	35	30
Total	88 702	80 709	82 122

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 évènements familiaux de l'effectif social

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	25	9	0
Niveau C	9 333	6 374	6 650
Niveau D	24 914	18 619	20 583
Niveau Dbis	9 669	7 715	8 709
Niveau E	15 432	12 661	13 893
Niveau F	4 035	3 742	3 937
Niveau G	237	173	233
Total	63 645	49 292	54 006

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	687	455
Niveau C	2 349	107 569	31 518
Niveau D	4 986	130 174	44 209
Niveau Dbis	1 992	9 452	7 883
Niveau E	2 724	8 397	9 803
Niveau F	628	2 180	2 517
Niveau G	18	87	39
Total	12 697	258 546	96 423

Définition indicateur 187

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



La rémunération

La politique de rémunération d'Orange SA s'inscrit dans l'ambition du plan stratégique Engage 2025 et des 3 priorités RH que sont : relever le défi des compétences, figurer parmi les employeurs les plus attractifs et accompagner chacun dans le cadre d'une transformation responsable. Elle vise à reconnaître et à valoriser l'engagement de chacun. Elle promeut l'équilibre entre la performance économique et la qualité sociale. Elle valorise les compétences et la performance, tout en favorisant l'équité et le sentiment d'appartenance au Groupe Orange.

En 2021 Orange SA a maintenu, dans ses mesures salariales, les dispositifs pour porter les priorités de sa politique salariale. Au regard des transformations de l'entreprise, cette politique salariale s'attache à reconnaître les efforts de chacun à l'adaptation de ses missions, au développement de ses compétences au sein de son métier, ainsi qu'à son évolution professionnelle. Les priorités de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femme / homme, et d'équité plus généralement, étaient également présentes au travers de mesures spécifiques.

La reconnaissance de la contribution des salariés aux résultats opérationnels au titre de 2021 s'est traduite par le versement d'une enveloppe globale de 298 millions d'euros de participation et d'intéressement, incluant un supplément d'intéressement de 11 millions d'euros, qui a permis de maintenir pour chacun un montant équivalent à celui perçu au titre de 2020.

En 2021, l'entreprise a encouragé l'épargne salariale dans le PEG et le PERCO, en complétant, les placements par un abondement pouvant aller jusqu'à 1150 € par bénéficiaire, soit 50 euros supplémentaires par rapport à 2020 et 150 euros supplémentaires par rapport à 2019.

En 2021 Orange a proposé à l'ensemble de ses salariés une offre d'actionnariat à des conditions très avantageuses, incluant le versement d'un abondement unilatéral de 400 euros. La souscription à cette offre a permis de porter la part du capital détenu par les salariés de Orange SA à 6,5%.

En 2021 Orange a mis en place, pour le personnel fonctionnaire, un régime complémentaire de prévoyance équivalent à celui des salariés de droit privé financé à 83% par l'entreprise.

Avec le Bilan Social Individuel, chacun peut prendre connaissance de l'ensemble des éléments de sa rétribution perçus au cours de l'année, par grandes composantes.

Le montant des rémunérations

211 bis - Rémunération mensuelle moyenne brute

			2019			2020			2021
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 675	2 496	2 556	2 584	2 489	2 518	2 408	2 474	2 460
Niveau C	2 673	2 705	2 693	2 653	2 701	2 684	2 625	2 640	2 635
Niveau D	3 113	3 146	3 132	3 097	3 150	3 127	3 074	3 107	3 093
Niveau Dbis	3 845	3 989	3 936	3 826	3 942	3 899	3 857	3 942	3 909
Niveau E	4 972	5 139	5 085	4 967	5 125	5 072	5 031	5 191	5 138
Niveau F	7 310	7 541	7 463	7 310	7 536	7 458	7 432	7 653	7 575
Niveau G	14 166	14 520	14 423	14 408	15 034	14 850	14 512	15 296	15 059
Ensemble	4 138	4 449	4 334	4 215	4 522	4 408	4 335	4 615	4 511

Commentaire

La rémunération brute mensuelle moyenne 2021 s'établit à 4 511 €.

Elle évolue de 2,3 % par rapport à 2020, dont 2,8% pour les femmes et 2,1% 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

			2019			2020			2021
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 633	2 543	2 568	2 511	2 520	2 517		2 563	2 493
Niveau C	2 638	2 630	2 633	2 605	2 564	2 578	2 589	2 546	2 560
Niveau D	3 064	3 025	3 041	3 036	2 999	3 014	3 010	2 978	2 991
Niveau Dbis	3 543	3 610	3 585	3 522	3 558	3 544	3 521	3 525	3 524
Niveau E	4 383	4 488	4 453	4 378	4 476	4 444	4 386	4 472	4 444
Niveau F	6 210	6 347	6 300	6 193	6 336	6 286	6 214	6 341	6 296
Niveau G	10 820	11 209	11 098	10 943	11 323	11 209	10 894	11 400	11 241
Ensemble	3 835	4 023	3 954	3 878	4 045	3 983	3 942	4 079	4 028

Commentaire

La rémunération moyenne du mois de décembre 2021 – hors primes à périodicité non mensuelle –évolue de 1,1% par rapport à celle de décembre 2020 (dont +1,7% pour les femmes et +0,8% 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. L'indicateur de l'année est impacté par la structure de la rémunération des sorties sur l'exercice.

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

			2019			2020			2021
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	1,29%	1,14%	1,19%	0,54%	0,77%	0,70%	0,12%	1,37%	1,12%
Niveau C	2,63%	4,02%	3,53%	3,10%	5,19%	4,46%	2,68%	4,12%	3,62%
Niveau D	2,36%	4,21%	3,44%	2,49%	4,91%	3,89%	2,34%	4,11%	3,38%
Niveau Dbis	8,43%	9,55%	9,15%	8,06%	9,28%	8,83%	8,66%	9,85%	9,39%
Niveau E	12,68%	13,34%	13,13%	12,13%	12,85%	12,62%	12,93%	13,69%	13,44%
Niveau F	15,85%	16,44%	16,25%	15,42%	15,88%	15,72%	16,40%	16,99%	16,79%
Niveau G	24,89%	24,97%	24,95%	25,12%	25,91%	25,68%	25,39%	26,31%	26,04%
Ensemble	9,33%	11,25%	10,58%	9,44%	11,43%	10,73%	10,30%	12,09%	11,45%

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 l211bis.

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

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

Définition indicateur 212 bis

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

213 - Grille des rémunérations

		2019		2020		2021
Rémunérations mensuelles moyennes brutes	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)
Jusqu'à 2 000 euros	0,93%	0,93%	0,65%	0,65%	0,54%	0,54%
Jusqu'à 2 500 euros	6,87%	7,80%	6,33%	6,98%	6,27%	6,81%
Jusqu'à 3 000 euros	16,04%	23,84%	14,80%	21,78%	14,23%	21,04%
Jusqu'à 3 500 euros	17,50%	41,34%	18,01%	39,78%	17,81%	38,85%
Jusqu'à 4 000 euros	14,16%	55,51%	13,75%	53,53%	11,98%	50,83%
Jusqu'à 4 500 euros	10,15%	65,65%	10,46%	63,99%	10,38%	61,21%
Jusqu'à 5 000 euros	9,02%	74,67%	9,23%	73,22%	9,51%	70,72%
Jusqu'à 5 500 euros	6,48%	81,16%	6,81%	80,03%	7,25%	77,97%
Jusqu'à 6 000 euros	4,70%	85,86%	4,92%	84,95%	5,29%	83,26%
Jusqu'à 6 500 euros	3,36%	89,22%	3,52%	88,48%	3,91%	87,18%
Jusqu'à 7 000 euros	2,71%	91,93%	2,81%	91,29%	3,08%	90,26%
Au-delà de 7 000 euros	8,07%	100,00%	8,71%	100,00%	9,74%	100,00%

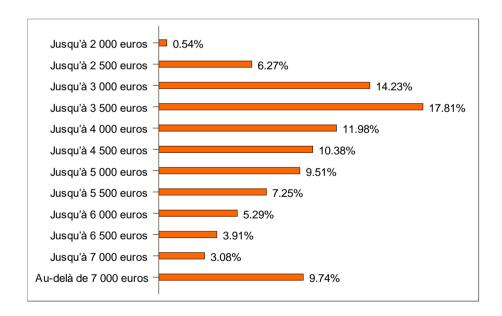
Commentaire

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

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

	2019	2020	2021
Total	3,68	3,71	3,78

Commentaire

Cet indicateur est calculé à partir de la rémunération moyenne mensuelle de l'indicateur 211bis. Son évolution en 2021 résulte de l'impact des entrées et des sorties de salariés sur l'exercice.

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)	2019	2020	2021
Total	8 358	8 247	9 489

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

	2019	2020	2021
Pourcentage	65,07%	67,09%	69,64%

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 progresse 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 n° 2017-1837 - Article 115	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.3.1
Indemnisation de la maladie et de l'inaptitude	Code Général de la Fonction Publique - Articles L822-1 à L822-30	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
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	Code Général de la Fonction Publique - Articles L631-1 à L631-5	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.3.2
Congés payés	Code Général de la Fonction Publique -Article L621-1	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 évènements 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)	2019	2020	2021
Total	31 253	20 105	24 040

La charge salariale globale

251 - Charge salariale globale

	2019	2020	2021
Total	22,14%	22,40%	21,80%

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 2021 résulte de l'évolution 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

	2019	2020	2021
(en milliers d'euros)	versé en	versé en	versé en
	2020	2021	2022
Montant global de la réserve spéciale de participation	145 608	114 223	121 526
Montant global de l'intéressement	190 603	195 573	166 026
Montant global du supplément d'intéressement			10 893

Commentaire

La rémunération collective versée en 2022 au titre de l'exercice 2021 représente 298 M€.

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

Le taux d'intéressement sur les résultats 2021 s'élève à 4,42 % des salaires, supérieur à l'objectif de 4,00 %.

le supplément exceptionnel d'intéressement de près de 11 M€ porte l'enveloppe globale d'intéressement à 4,71% des salaires

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

	2019 versé en 2020	2020 versé en 2021	2021 versé en 2022
Niveau B	3 913	3 526	3 380
Niveau C	3 448	3 368	3 325
Niveau D	3 671	3 585	3 553
Niveau Dbis	4 023	3 905	3 887
Niveau E	4 517	4 368	4 369
Niveau F	5 599	5 363	5 372
Niveau G	7 469	7 120	7 122
Ensemble	4 217	4 112	4 126

Commentaire

Le cumul de la participation et de l'intéressement versés en 2022 au titre des résultats 2021 représente entre 1,8 mois pour les 1er niveaux de salaire et 0,8 mois de rémunération complémentaire pour les salaires les plus élevés.

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

	2019	2020	2021
Actions Orange	4,80%	5,48%	6,50%

Commentaire

La hausse sensible du taux de détention du capital par les salariés en 2021 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, ainsi que par la livraison dans le PEG des souscriptions France à l'offre d'achat d'actions réservée au personnel Together 2021.



Conditions d'hygiène et de sécurité

L'année 2021 a vu la mise en place d'une nouvelle organisation Qualité de Vie au Travail visant entre autres à renforcer l'efficacité collective des acteurs de la pluridisciplinarité (Prévention, Santé au Travail, Social, Soutien, Environnement du Travail). Son ambition est en particulier d'intégrer les nouveaux enjeux et de concrétiser la vision du Groupe en matière de Qualité de Vie au Travail.

Dans ce cadre, le rattachement de l'équipe Prévention nationale à la nouvelle Direction Qualité de Vie au Travail confirme la volonté d'un rayonnement de la Prévention au niveau Groupe.

Le réseau des préventeurs assure une mission de conseil et d'expertise locale sur les questions de prévention des risques professionnels en soutien du management. Son animation, basée sur l'appui méthodologique et le développement des compétences, continue à se développer sur la base d'une feuille de route annuelle initiée à partir de 2021.

L'année 2021 a vu la finalisation du dossier d'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 et la structuration du conseil aux directions métiers autour de médecins référents.

Les principaux faits marquants de l'année 2021 sont détaillés ci-après.

Prévention des risques liés à la crise sanitaire COVID

La gouvernance mise en place dès la mi-mars 2020 au niveau du Groupe et au sein de chaque pays, a été maintenue en 2021, toujours en lien avec les orientations gouvernementales.

Sur la France, la mobilisation des acteurs concernés au sein des divisions du Groupe en France a été à nouveau très forte. Des points très réguliers avec les DRH et référents Covid de division ont permis de définir des dispositions homogènes pour l'ensemble des entités du Groupe en France, avec une attention particulière sur leur appropriation et leur mise en œuvre. L'ensemble des divisions et activités sur tous les marchés ont été concernées : intervention, boutiques, activités sur sites tertiaires.

Le retour sur site a été progressivement mis en place, à compter de février. Tout d'abord à raison d'un jour par semaine pour ceux qui le souhaitaient, puis 2 et 3 jours. En octobre 2021, le retour sur site a été rendu obligatoire pour tous les salariés. Le télétravail régulier avec avenant s'est fortement développé. Dans le même temps les restaurants administratifs ont réouvert à partir de juillet.

L'implication du Service de Santé au Travail et sa disponibilité sur ces questions ont été, à nouveau, très fortes en 2021. Ce service a joué un rôle majeur en matière de veille sanitaire, de conseil aux prises de décision et d'accompagnement des salariés sur le terrain en lien avec les équipes RH et les managers. Son action a tout particulièrement porté sur les aspects vaccination, à partir de l'été 2021, moment où la possibilité d'organiser des campagnes dédiées a été ouverte aux entreprises. Près de 3500 vaccinations ont été réalisées par les médecins du travail en 2021.

Comme en 2020, un dialogue social a été conduit tout au long de la crise sanitaire auprès des instances : Comité Socio-Economique Central (CSEC), Commission Prévention des Risques Professionnels et Promotion de la Santé au Travail (CPRPPST), Comités Socio-Economique Etablissement (CSEE), multilatérales... de manière régulière et avec une intensité accrue au moment des passages entre les différentes étapes qui ont jalonné la crise.

Accompagnement des transformations de l'entreprise

Un travail a été réalisé de capitalisation des bonnes pratiques et d'harmonisation de la méthodologie au niveau Groupe, dans la continuité des actions menées les années précédentes (soutien des chefs de projets, réalisation des analyses d'impact au plus près des salariés concernés...). La nouvelle « démarche d'accompagnement des projets de transformation de manière responsable » a été partagée avec les instances représentatives de l'entreprise au niveau local et national, et déployée auprès de tous les acteurs concernés (chefs de projet, responsables environnement du travail, préventeurs, filière RH...).

Pour que chaque transformation soit réussie avec tous et pour chacun, les impacts humains sont analysés en amont du déploiement d'un projet pour prendre en compte la prévention primaire.

Il s'agit d'évaluer les impacts potentiels sur le contenu du travail, les conditions de travail, la façon dont les salariés vont vivre les projets de transformation, quelle qu'en soit l'ampleur et la typologie, pour en minimiser les risques et optimiser les opportunités et impacts positifs attendus.

Dialogue social

Le déploiement de la nouvelle architecture sociale, initiée en 2020, s'est achevé en 2021. Les réunions régulières des instances et des commissions se sont tenues, majoritairement à distance, en raison de la crise sanitaire. Les documents clés de la Prévention appelés par la réglementation (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail - PAPRIPACT et bilan HSCT), avaient dû évoluer pour se conformer à cette nouvelle architecture sociale. Afin de faciliter l'appropriation des nouveaux formats, des ateliers ont été organisés avec les préventeurs, et des communications spécifiques ont été réalisées auprès du réseau des Relations Sociales.

Enquête triennale Conditions de travail et Stress

Une nouvelle enquête Conditions de travail et Stress a été réalisée par le CNPS avec le soutien de notre prestataire SECAFI. Il s'agissait de la 5^{ème} édition.

Réaliser cette mesure dans le contexte de crise sanitaire, à une période de retour sur site était essentiel. La décision a été ainsi prise avec le Comité National de Prévention du Stress (CNPS), pilote de l'enquête, d'avancer la date de lancement de 6 mois.

Les échanges en CNPS, aussi constructifs qu'efficaces, ont, de plus, permis de préparer cette enquête dans un temps beaucoup plus court qu'habituellement. Les salariés ont répondu à l'enquête Conditions de Travail et Stress du 11 octobre au 3 novembre 2021. Les résultats ont été communiqués aux entités au premier semestre 2022.

Prévention des risques

La baisse du nombre d'accidents du travail par rapport à 2019, constatée en 2020, s'est maintenue en 2021. Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts dont la répartition reste stable. Les grands sujets sujvants ont fait l'objet de travaux spécifique en 2021 :

- Orange, par l'intermédiaire de ses experts dans le domaine de la prévention des risques, poursuit sa contribution à la construction et la rédaction de normes structurantes.
 - La réécriture de la norme « Conception ergonomique des espaces de travail en bureaux » (NFX35-102) qui ne répondait plus aux nouveaux enjeux et organisations actuelles du travail.
 Le projet de norme finalisé a été publié pour enquête publique en mai 2022 et sera publiée au 2^{ème} semestre 2022 avec la contribution d'experts Orange.
 - La contribution d'Orange aux travaux de la commission de normalisation sur l'acoustique des locaux de travail initiée depuis de nombreuses années. La finalisation en 2021 d'une norme internationale permettant de mieux prendre en compte le confort acoustique dans les projets immobiliers est une étape importante (norme ISO 22955 parue en 2021)
- La prise en compte de la réglementation Radon s'est poursuivie avec l'analyse des rapports des mesures réalisées lors de la campagne de l'hiver 2020-2021 et la définition des actions prioritaires.
 Ces éléments ont été partagés avec la Direction Technique et Système d'Information et la Direction Immobilière Groupe. De nouvelles campagnes de mesures se tiennent chaque hiver.

Système de Management de la Santé et Sécurité au Travail

En 2021, la formation des pilotes et Préventeurs aux évolutions du référentiel interne SMSST s'est poursuivie. Les ajustements apportés dans cette nouvelle version visent à la cohérence avec la norme internationale ISO 45001 et l'intégration du retour d'expérience de 15 années de fonctionnement dans les entités.

Une réflexion lancée sur la structuration du système de management dans le Groupe ainsi que sur les modalités de réalisation des audits, et devrait aboutir à des évolutions à partir de 2023.

Accompagnement des salariés

Le Service Social du Travail a conduit différentes actions de sensibilisation autour de thématiques importantes pour la vie des salariés avec notamment l'édition de guides (salariés proche aidants, salariés victimes de violences conjugales) ou l'animation d'ateliers :

- Sensibilisation à la lutte contre les violences conjugales à destination des managers et Responsables RH, animé en pluridisciplinarité par des assistants sociaux et le Service de Santé au Travail.
- « Et le retour sur site, et si on en parlait ? » et « ateliers reconnexion » visant à la remobilisation du lien social dans le cadre du retour sur site, à destination des salariés et managers.

La Mission nationale de soutien et de médiation a pris en charge 68 situations en 2021, soit une augmentation de près de 20% des saisines par rapport à l'année précédente. Les situations accompagnées par la Mission

portent sur les typologies suivantes : médical et/ou social ; cadre de travail ; relations dysfonctionnelles ; carrière, reconnaissance, retraite ; signalement de harcèlement.

Les situations sur lesquelles la Mission nationale de soutien et de médiation a pu développer son apport, en soutien ou en médiation, ont révélé différentes thématiques parmi lesquelles :

- L'impact sur le collectif dont la ligne managériale de certaines situations individuelles complexes parfois aggravées par le contexte sanitaire.
- Le sujet du télétravail dans sa dimension du rapport au travail, de la place et du rôle du management.
- Les transformations et les organisations de travail en mode agile génératrice de tensions et relations dysfonctionnelles.
- Le management de salariés en limite de compétences en lien avec l'automatisation croissante d'activités simples.
- Le dispositif de mobilité solidaire qui doit conserver son caractère exceptionnel.

L'Observatoire des situations à risques s'est tenu régulièrement en 2021. Cette instance collégiale sur les situations sensibles, lancée mi 2020 par la DRH Groupe, a joué son rôle de lieu de partage et d'information pour le Groupe en France, à travers ses synthèses régulières issues des différents dispositifs traitant de situations à risque et des observations faites par les responsables des divisions. Elle a piloté un plan d'actions définies à partir de ses observations, comprenant notamment des actions de formations pérennisées (formations HSVT renouvelées pour la fonction RH, renforcement du dispositif HSVT en matière de binômes internes, nouvelle formation managers sur les situations sensibles) ainsi que des actions de consolidation des dispositifs.

Les accidents de travail et de trajet

Tous les indicateurs portent sur l'effectif social.

TFRAC (taux de fréquence des accidents du travail)

	2019	2020	2021
Total	4,62	3,73	3,91

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)

	2019	2020	2021
Total	0,26	0,26	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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	1	0	0
Niveau C	160	128	137
Niveau D	220	172	178
Niveau Dbis	47	43	28
Niveau E	50	34	31
Niveau F	13	5	11
Niveau G	0	0	0
Total	491	382	385

Commentaire

La baisse du nombre d'accidents du travail, maintenue en 2021 porte cependant sur un nombre d'heures de travail moins important qu'en 2020. Ainsi, une légère augmentation du taux de fréquence (+ 4,8%) est constatée en 2021 qui peut également être liée au fait que l'activité ait repris un cours normal par rapport à 2020. Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts dont la répartition reste stable. Ces données restent cependant très largement sous les niveaux du régime général ainsi que ceux des entreprises appartenant à la convention collective des télécom.

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	51	0	0
Niveau C	10 330	10 261	11 653
Niveau D	10 903	8 933	10 167
Niveau Dbis	3 095	3 118	2 413
Niveau E	2 733	2 881	3 067
Niveau F	841	940	538
Niveau G	31	0	0
Total	27 984	26 133	27 838

Commentaire

Le taux de gravité est en augmentation par rapport l'année 2020. Cette évolution est liée à l'augmentation de la part d'arrêts dont la durée est supérieure à 30 jours et s'explique également par la diminution des effectifs.

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

	2019	2020	2021
IPP inférieures ou égales à 10%	34	55	12
IPP supérieures à 10%	8	28	3
Total	42	83	15

314 - Nombre d'accidents mortels

	2019	2020	2021
Accidents de travail	1	0	1
Accidents de trajet	2	0	0
Total	3	0	1

315 - Nombre d'accidents de trajet avec arrêt

	2019	2020	2021
Total	411	203	192

Commentaire

La baisse significative d'accidents de trajet constatée entre 2019 et 2020 est confirmée en 2021. Le passage massif au télétravail, maintenu dans le temps, explique ce niveau.

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

	2019	2020	2021
Personnel de prestation de service	1 234	962	962
Personnel temporaire	17	9	11
Total	1 251	971	973

Commentaire

Le nombre d'accident 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-traitée et d'autre part de la qualité de la remontée de l'information sur les accidents. Cette dernière continue de s'améliorer en particulier concernant les accidents survenant aux sous-traitants de nos partenaires de premier niveau. Les chiffres de l'année 2021, comme ceux de 2020 sont en corollaire de la crise sanitaire. Sur ces deux années, le suivi est resté attentif. Néanmoins, le nombre d'accidents remonté par les sous-traitants reste plus faible qu'en 2019 (-22%) et néanmoins plus élevé qu'en 2018 (+5%).

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)

	2019	2020	2021
32 - appareils à pression	0	0	0
33 - appareil, Ustensile mettant en oeuvre des produits chauds	0	0	0
34 - appareil, Installation frigorifique	0	0	0
35 - appareil, Ustensile mettant en oeuvre des produits toxiques	0	0	0
36 - vapeurs, gaz et poussières délétères	4	2	0
37 - matières combustibles en flamme	0	0	0
38 - matières explosives	0	0	0
39 - electricité	4	0	0
40 - rayonnements ionisants ou non ionisants	0	0	0
Total	8	2	0

322 - Nombre de chutes avec dénivellation (code 02)

	2019	2020	2021
Total	88	68	68

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

	2019	2020	2021
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	1
18 - scie	0	1	1
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 agrafer	0	0	0
24 - machine à rempli, conditionner, empaqueter, emballer, clouer	0	0	0
27 - matériel, Engin de terrassement, Travaux annexes	0	0	0
28 - machines diverses	0	0	1
29 - machines non précisées	2	0	0
30 - outil mécanique tenu ou guidé à la main	0	1	1
Total	2	2	4

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

	2019	2020	2021
01 - emplacement de travail et surface de circulaton : chute de plain-pied	154	114	116
03 - objet en cours de manipulation	49	61	36
04 - objet en cours de transport manuel	20	17	23
06 - appareils de levage et de manutention	7	10	8
07 - appareils de levage, amarrage et préhension	1	1	0
08 - véhicules	32	17	29
Total	263	220	212

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

	2019	2020	2021
Total	5	6	9

326 - Autres cas

	2019	2020	2021
31 - outil individuel à la main	5	4	15
98 - autres: incendie, jeux, sport, animaux, foudre	105	63	70
99 - non classé faute de données suffisantes	19	18	7
Total	129	85	92

Commentaire

Comme en 2020, les accidents liés aux déplacements à pied (chute de plain-pied, chute avec dénivellation) représentent près de la moitié des accidents du travail avec arrêt (48%). Leur nombre s'est maintenu au niveau de 2020 (soit -25% par rapport à 2019). Le nombre d'accidents liés à l'utilisation d'un véhicule est lui revenu à un niveau proche de celui de 2018 (28 accidents) et 2019 (32 accidents), après avoir été divisé par 2 en 2020 (année de crise sanitaire où les déplacements ont fortement diminué). Ces accidents représentent 7,5% des accidents du travail avec arrêt en 2021. Le nombre d'accidents liés à la manutention (objet en cours de manipulation) observe une baisse significative en 2021 par rapport à 2020 (-40%). Ils représentent 9% des accidents du travail avec arrêt en 2021 et 10% en 2019, contre 16% en 2020. Le nombre d'accidents liés à la manipulation des plaques de chambre (38 accidents en 2020) revient au niveau de 2019 (avec 26 accidents du travail avec arrêt contre 29 en 2019). Une augmentation du nombre d'accident lié à l'utilisation d'outils individuel est constatée, même si ce nombre reste faible (passage de 4 à 5 accidents du travail en lien les années précédentes, à 15 accidents en 2021). Ils représentent 4% des accidents en 2021 versus 1% les années précédentes.

Les maladies professionnelles

331 - Nombre de dossiers de demande de reconnaissance déposés

	2019	2020	2021
Total	46	18	23

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

		2019	2020	2021
_	Salariés dont la maladie professionnelle a été reconnue	32	14	13
19B	Borréliose de Lyme	0	0	1
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	3	0	1
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	0	1	0
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	1	1	1
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	4	2	4
57A	Affections périarticulaires Épaule	7	1	1
57B	Affections périarticulaires Coude	4	0	2
57C	Affections périarticulaires Poignet - Main et doigtGenou	8	2	2
57D	Affections périarticulaires Genou	1	0	0
79	Lésions chroniques du ménisque	3	0	0
99	Maladie Hors Tableau	1	7	1

Commentaire

Le nombre de maladies reconnues, comme celui des dossiers déposés, sont restés au nveau de 2020 après avoir subi une forte baisse par rapport aux autres années (diminution de 50 et 60%). Les TMS (tableau 57 et suivants) progressent et restent le type de maladie le plus fréquent (9 cas en 2021), après avoir baissé significativement entre 2019 (25 cas) et 2020 (5 cas). Ils touchent aussi bien des salariés exerçant des fonctions techniques que d'autres occupant des activités tertiaires. L'analyse des maladies professionnelles reste cependant complexe à interpréter sur une année étant donné le décalage temporel lié à la reconnaissance des dossiers déposés et le manque d'exhaustivité des informations 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

	2019	2020	2021
Nombre de déclarations employeur effectuées	0	0	0

Les Commissions Santé Sécurité Conditions de Travail

341 - Nombre de Commissions Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT)

	2019	2020	2021
Nationaux	1	2	1
Commission	13	11	9
Locaux	216	74	88
Total	230	87	98

342 - Nombre de réunions des Commissions Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT)

	2019	2020	2021
Nationaux	5	20	12
Commission	84	128	38
Locaux	1 428	692	711
Total	1 517	840	761

Commentaire

Le nombre de réunions des commissions nationales CPRPPST et CSSCTC est resté relativement stable depuis le passage à la nouvelle architecture sociale (évolution des CHSCT vers les CSSCT).

La sécurité

351 - La formation en matière de sécurité

Nombre de personnes formées	2019	2020	2021
Formations concernant les CSSCT	88	357	325
Autres formations à la santé et sécurité	13 137	12 371	12 551
Total	13 225	12 728	12 876
Nombre de jours de formation	2019	2020	2021
Formations concernant les CSSCT	215	787	971
Autres formations à la santé et sécurité	26 046	17 604	21 298
Total	26 261	18 391	22 269

Commentaire

Le nombre de représentants du personnel formés a été encore important en 2021, dans la continuité de mise en place de la nouvelle architecture sociale. En 2021, malgré une situation sanitaire encore difficile, les formations sécurité se sont tenues dans un volume plus proche de celui de 2019 (+20% par rapport à 2020 et -18% par rapport à 2019). L'évolution vers des formations digitalisées s'est poursuivi au travers d'importants travaux menés par les différentes écoles et l'accompagnement des salariés dans l'appropriation des nouvelles façons de travailler et de se former. De plus, de nouvelles solutions ont été déployées au travers du projet Orange Collaborative (déploiement de la solution Microsoft Office 365), pour faciliter les échanges et la collaboration en distanciel.



L'organisation et les conditions de travail

L'année 2021 a été marquée, comme l'année 2020, par la crise sanitaire qui a fortement impacté les conditions de travail des salariés. Le télétravail, largement mobilisé dans le cadre des mesures de prévention de la Covid-19, a favorisé la pratique du travail hybride, désormais ancrée dans l'organisation du travail et les modes de fonctionnement des salariés au quotidien.

Ainsi, le recours au télétravail régulier a doublé en une année (+110%), et 36 000 salariés ont plébiscité ce mode d'organisation en 2021. Près de 14 000 autres salariés, non concernés par ce télétravail régulier, ont eu recours au télétravail occasionnel.

A fin 2021, Orange SA accueille près de 11 200 salariés à temps partiel, dont plus des deux tiers au sein d'un des deux dispositifs séniors. Ces salariés représentent 17% des salariés CDI en activité sur Orange SA (indicateur 111a).

La durée et l'aménagement du temps de travail

411 - Durée annuelle du travail

Typologie des régimes de travail	2019	2020	2021
Régime de base	32,79%	29,69%	27,77%
Cadres exécutifs autonomes	45,22%	48,80%	51,70%
Régime centres d'appel (type 118712)	0,09%	0,07%	0,06%
Cadres opérationnels de proximité	11,19%	10,11%	9,33%
Régime HAC	9,48%	9,13%	8,46%
Régime HNO et cycle de nuit	1,22%	2,19%	2,67%
Régime à temps modulé	0,01%	0,01%	0,01%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Commentaire

En 2021, les évolutions sont similaires aux années précédentes. Le poids des salariés en régime de base poursuit sa décroissance, les cadres opérationnels de proximité ainsi que les régimes spécifiques liés aux horaires d'accueil client (HAC) et aux centres d'appel (ce dernier ne concerne qu'une faible part des effectifs de l'entreprise) connaissant la même tendance. Ces diminutions bénéficient aux cadres exécutifs autonomes, en cohérence avec l'évolution de la structure de qualification des salariés d'Orange SA.

Le régime en heures non ouvrables et travail de nuit (Travaux programmés en HNO), dont le poids, qui reste faible au regard de la totalité des effectifs, enregistre une légère augmentation comme l'année dernière. D'origine technique, cette hausse résulte d'une fiabilisation du régime de travail pour certains salariés.

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 .

	2019	2020	2021
Niveau A	1	0	0
Niveau B	1	0	0
Niveau C	2 931	2 236	1 853
Niveau D	3 700	3 338	3 153
Niveau Dbis	733	577	546
Niveau E	226	188	182
Niveau F	2	1	1
Niveau G	0	0	0
Total	7 594	6 340	5 735

^{*}intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs conventionnels

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels :

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	0	0
Niveau C	3 593	2 491	1 972
Niveau D	7 841	6 167	5 500
Niveau Dbis	1 685	1 342	1 262
Niveau E	707	629	602
Niveau F	60	38	44
Niveau G	0	0	1
Total	13 888	10 667	9 381

^{*}intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs légaux

Commentaire

Le nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs légaux et conventionnels poursuit sa tendance baissière. Cette évolution est renforcée par les mesures de prévention mises en place par l'entreprise dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et la réorganisation de l'activité qu'elle a induit, notamment pour les salariés usuellement en contact avec le client. Ainsi, le nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs légaux diminue de 9,5%, ceux ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels baisse de 12,1% par rapport à 2020.

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	31	19	2
Niveau C	380	363	253
Niveau D	1 466	1 398	1 460
Niveau Dbis	398	425	348
Niveau E	120	264	216
Niveau F	11	72	50
Niveau G	0	4	2
Total	2 406	2 545	2 331
Pourcentage	3,15%	3,57%	3,50%

Commentaire

La part des salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés au regard de l'effectif en activité (3,5%) reste faible en 2021, et diminue par rapport à 2020 en nombre (-8,4%) et en proportion.

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 du code du travail. Il s'agit des salariés utilisant une badgeuse ou un outil de fonctionnalité équivalente. Il est calculé sur la base de l'ensemble des salariés en activité dans l'entreprise.

414 - Salariés occupés à temps partiel

		Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau Dbis	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Total
2019	inf. à 30%	0	7	934		1 826	1 185	403	98	8 094
2019					3 641					
	de 30 à 39%	0	1	48	6	1	0	1	0	57
	de 40 à 49%	0	0	15	18	7	11	6	0	57
	de 50 à 59%	0	3	275	842	294	303	106	18	1 841
	de 60 à 69%	0	0	52	59	20	43	18	0	192
	de 70 à 79%	0	0	56	96	23	47	14	1	237
	de 80 à 89%	0	0	530	1 987	595	942	226	8	4 288
	de 90 à 99%	0	0	37	277	167	487	191	3	1 162
	Total	0	11	1 947	6 926	2 933	3 018	965	128	15 928
2020	inf. à 30%	0	4	536	2 299	1 309	911	353	72	5 484
	de 30 à 39%	0	1	38	6	1	0	1	0	47
	de 40 à 49%	0	0	12	20	9	8	4	0	53
	de 50 à 59%	0	1	235	970	332	303	105	16	1 962
	de 60 à 69%	0	0	39	77	17	42	9	0	184
	de 70 à 79%	0	0	51	91	18	48	15	2	225
	de 80 à 89%	0	0	413	1 790	546	915	235	6	3 905
	de 90 à 99%	0	0	26	259	145	482	189	2	1 103
	Total	0	6	1 350	5 512	2 377	2 709	911	98	12 963
2021	inf. à 30%	0	3	270	1 439	949	671	291	63	3 686
	de 30 à 39%	0	0	29	6	1	1	1	0	38
	de 40 à 49%	0	0	12	22	8	11	5	1	59
	de 50 à 59%	0	4	232	1 206	447	436	123	18	2 466
	de 60 à 69%	0	0	30	64	17	51	15	1	178
	de 70 à 79%	0	0	41	76	19	51	13	2	202
	de 80 à 89%	0	0	292	1 589	503	905	227	4	3 520
	de 90 à 99%	0	0	17	236	137	459	189	2	1 040
	Total	0	7	923	4 638	2 081	2 585	864	91	11 189

Commentaire

En 2021, l'indicateur poursuit la baisse amorcée en 2017, et affiche une diminution de 13,6%. Cette évolution reste essentiellement liée (près de 90% de la baisse) à celle des salariés présents dans les dispositifs séniors (cf. indicateur 414bis) et s'observe principalement cette année sur les deux tranches suivantes :

- la tranche "inf. à 30%": cette tranche accueille les salariés entrés dans la phase dite de « temps libéré » du TPS (même si les taux de 50% ou 60% selon les accords et formules choisis, restent référents pour le calcul de leur rémunération). La baisse observée sur cette tranche résulte du nombre de départs en retraite de salariés présents dans la phase "temps libéré" du dispositif TPS (temps partiel séniors), que les nouvelles entrées dans cette phase ne compensent que partiellement.
- à un degré moindre, la tranche "80 à 89%": elle concerne notamment l'essentiel des salariés en TPA (temps partiel aidé), dispositif qui présente par rapport à 2020 un solde négatif en 2021 de 275, et explique une baisse de 10% constatée sur cette tranche. Le reste de la baisse est porté par les salariés à temps partiel hors dispositif séniors.

En augmentation de 26%, la tranche "50 à 59%" constitue une exception, s'expliquant par un volume d'entrées en TPS, supérieur en 2021 par rapport à 2020. En effet, le volet « séniors » de l'accord intergénérationnel signé le 18 décembre 2018 prévoit uniquement un taux de temps travaillé à 50%.

A fin 2021, les salariés à temps partiel représentent 17,0% du total des effectifs CDI en activité, versus 18,4% à fin 2020. Plus des deux tiers d'entre eux sont présents dans les dispositifs séniors, lesquels représentent 10,9% des effectifs CDI en activité de l'entreprise à fin 2021 (versus 12,5% en 2020).

Définition de l'indicateur 414

Cet indicateur répartit les salariés présents dans l'indicateur 111a (Effectif actif en CDI), l'indicateur 113 (Effectif actif en CDD) et ne travaillant pas à temps plein par regroupement de taux d'utilisation.

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

	2019	2020	2021
TPA	703	501	491
TPS	1 115	1 511	1 983
Total	1 818	2 012	2 474

Commentaire

Dans le cadre des accords signés avec les partenaires sociaux, le Groupe a mis en oeuvre 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).

A l'inverse des années précédentes, l'indicateur présente une hausse de 23%, impulsée par sa composante TPS. A fin 2021, ce volume représente plus de six entrées pour dix sorties de ces dispositifs. 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 hebdomadaires consécutifs

	2019	2020	2021
Niveau A			
Niveau B	20	16	13
Niveau C	6 046	4 827	3 817
Niveau D	19 584	17 557	16 152
Niveau Dbis	13 353	12 490	11 779
Niveau E	20 395	20 125	19 664
Niveau F	8 356	8 473	8 454
Niveau G	777	746	731
Total	68 531	64 234	60 610

Commentaire

Le nombre de salariés actifs (CDI ou CDD), ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs, est de 60 610, soit 9 salariés sur 10 (91% versus 90% en 2020). Cette proportion varie selon les niveaux CCNT concernés. Supérieure ou égale à 98% pour la plupart d'entre eux, elle baisse significativement sur les niveaux C (70%) et D (82%), niveaux sur lesquels se trouvent donc la majorité des salariés absents de l'indicateur, c'est à dire ceux n'ayant pas deux jours de repos consécutifs hebdomadaires. Ces salariés non comptabilisés travaillent à 90% en Agence Distribution, Service Client ou Unité d'intervention, majoritairement (à 75%) sur des horaires d'accueil client (cf. indicateur 411).

Entre 2020 et 2021, cet indicateur présente une baisse de 5,6%, comparable à celle des effectifs actifs (I111A + I113) sur la période (-6,3%).

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)	2019	2020	2021
Total	25	25	25

417 - Nombre de jours fériés payés

	2019	2020	2021
Total jours	10	10	9
Dont samedi	0	1	3

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	3	1	3
Niveau D	161	141	128
Niveau Dbis	92	87	86
Niveau E	14	15	13
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	270	244	230

Commentaire

Ces salariés travaillent majoritairement au sein de la Direction Technique et Système d'Information de la division Orange France, la division "Services Communications Entreprises" (OBS SCE) constituant le second périmètre concerné par l'indicateur. Représentant une faible volumétrie (0,4%) au regard du total des effectifs CDI en activité de l'entreprise, leur nombre se réduit depuis plusieurs années.

Définition de l'indicateur 421

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

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

	2019	2020	2021
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	2	0	0
Niveau D	90	80	75
Niveau Dbis	36	36	37
Niveau E	4	4	4
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	132	120	116

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

	2019	2020	2021
Total	19	18	16

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 affectés à des tâches répétitives. Ils représentant une très faible volumétrie au regard du total des effectifs en activité de l'entreprise, leur nombre se réduit depuis plusieurs années.

424 - Nombre de salariés ayant opté pour le télétravail

		2019	2020	2021
Travail régulier	Domicile et bureau satellite		144	367
	Bureau satellite	662	408	216
	Télétravail alterné à domicile	14 471	16 485	35 739
	Total	15 133	17 037	36 322
Travail occasionnel	Télétravail occasionnel	17 060	38 934	13 894
	Total	17 060	38 934	13 894
Total	Total	32 193	55 971	50 216

Commentaire

Cet indicateur permet de recenser les salariés ayant opté pour le télétravail dans le cadre de l'accord télétravail du 17 mai 2013 et de son avenant n°1 du 26 septembre 2017. A la suite de la crise sanitaire 2020, la pratique du télétravail est désormais entrée dans le quotidien des organisations du travail des métiers et des activités éligibles au travail hybride (pendularité présentiel/distanciel). Cette forme d'organisation du travail est aujourd'hui plébiscité par plus de 50 000 salariés d'Orange SA en France qui la pratique soit de manière régulière (9 jours mensuels en moyenne), soit de manière occasionnelle (8 jours par an en moyenne). A la fin 2021, on constate une forte augmentation de la pratique du télétravail régulier (une hausse équivalente à 2,4 fois le volume 2019), avec plus de 21 000 salariés primo-accédants (1ère demande de télétravail régulier avec avenant ou protocole) qui l'ont finalement adopté à la sortie de la Covid-19.

Définition de l'indicateur 424

Cet indicateur comptabilise le nombre de salariés bénéficiaires d'un télétravail régulier (à domicile ou en bureau satellite) le dernier jour de l'année, et/ou ayant eu recours au télétravail occasionnel au moins un jour durant l'année écoulée.

Les salariés ayant opté pour un type de télétravail régulier et ayant aussi eu recours au télétravail occasionnel, sont comptabilisés uniquement dans le type de télétravail régulier.

424bis - Nombre d'alternants ayant opté pour le télétravail occasionnel

		2019	2020	2021
Total	Total	793	2 697	2 169

Commentaire

L'intégration des alternants à une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage et à leur insertion professionnelle. Considérant que leur formation requiert un accompagnement en présentiel et un suivi avec l'organisme de formation, la pratique du télétravail occasionnel (3 jours maximum par mois) leur est accessible, sur validation managériale.

En période exceptionnelle de crise sanitaire, les alternants ont adopté le même rythme de travail que les autres salariés d'Orange avec une pratique étendue du télétravail lors des différentes périodes de confinement. La Covid-19 explique l'augmentation significative de la pratique pour cette population en 2020 et 2021.

Les conditions physiques de travail

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

	2019	2020	2021
Total	19	18	16

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. Ils représentent une très faible volumétrie au regard du total des effectifs en activité de l'entreprise, leur nombre se réduit depuis plusieurs années.

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

	2019	2020	2021
Total	2 032	264	70

Commentaire

Le nombre comptabilisé en 2021 prend en compte les mesures réalisées dans le cadre de l'évaluation des risques. D'autres mesures ont été réalisées qui entrent dans le cadre réglementaire lié à l'entretien des bâtiments et du réseau.

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)	2019	2020	2021
Total	50 389	71 057	58 749

Commentaire

Dans un contexte de baisse des effectifs, la hausse des dépenses relatives aux programmes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail se poursuit. Plus de 1100€ par salarié ont ainsi été consacrés à ces programmes. Une partie de ces dépenses est sans doute à mettre en lien avec les frais liés à la pandémie (dotations de matériel, équipements de protection, etc.).

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 CSSCT.



Le développement des compétences

En raison du contexte sanitaire, le recours massif au travail à distance sur certaines périodes, la réduction des déplacements et la limitation des regroupements ont perturbé le bon déroulement du plan de développement des compétences initialement prévu.

Néanmoins, le développement massif des formats distanciels et notamment des classes virtuelles (avec un formateur à distance) déjà initié en 2020 a permis de garantir la continuité pédagogique et l'accès des salariés à la formation tout au long de l'année 2021. Le taux d'accès à la formation s'est ainsi établi à 90,3% (en progression de 5 points par rapport à 2020) et le nombre d'heures de formation a progressé de 26% sur la même période.

Les actions de formation ont principalement porté sur le développement des compétences de la relation clients dans les domaines B2C et B2B, sur l'acculturation des salariés aux nouvelles technologies ainsi que sur le développement et le renforcement des compétences technologiques des experts notamment dans le domaine de la Data, de l'Intelligence Artificielle, de la Cybersécurité, de la virtualisation des réseaux et de la 5G.

Pour s'assurer de la qualité des prestations assurées par ses sous-traitants Orange a également renforcé les compétences de ses collaborateurs (Contrôleurs Qualité de Service, Contract manager ; Partner manager, etc.) en charge du pilotage, du suivi et de la mesure de la qualité de service de ses sous-traitants au travers d'une série d'actions de formation dédiées à la Vérification Qualité Sécurité Environnement (VQSE)

Enfin l'année 2021 a été marquée par le lancement d'une offre complète de formation destinée à l'ensemble des salariés du Groupe sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) pour permettre à chacun de connaître les engagements d'Orange en la matière et d'intégrer les enjeux d'inclusion et environnementaux dans les pratiques pour agir au quotidien.

La formation professionnelle

Tous les indicateurs à l'exception des indicateurs I511 et I512 portent sur l'effectif social.

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

	2019	2020	2021
Pourcentage	5,60%	4,10%	4,90%

Commentaire

En 2021, le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation a progressé de 0,8 pt par rapport à 2020.

512 - Montant consacré à la formation continue

(en millions d'euros)	2019	2020	2021
Total	223	157	182

Commentaire

Les dépenses consacrées à la formation continue ont progressé de 16% en 2021 en lien avec l'augmentation du nombre d'heures de formation observée sur l'année. La part des frais de transport et d'hébergement est restée faible compte tenu que l'essentiel des formations ont été réalisées en mode distanciel.

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

			2019			2020			2021
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés formés	22 138	36 488	58 626	21 185	34 831	56 016	21,506	35,153	56,659
Pourcentage	87,86%	85,07%	86,10%	86,84%	83,98%	85,04%	92.47%	89.02%	90.30%

Commentaire

Malgré un contexte sanitaire difficile en 2021 le taux d'accès à la formation a progressé de 5 pts par rapport à 2020 pour atteindre 90,3%. Le développement des formations à distance et notamment des classes virtuelles a permis d'atteindre ce résultat.

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

			2019			2020			2021
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Niveau B	1	2	3	1	3	4	2	2	4
Niveau C	3 209	5 460	8 669	2 369	4 396	6 765	2 157	3 890	6 047
Niveau D	7 492	10 478	17 970	7 234	10 123	17 357	7 462	10 355	17 817
Niveau Dbis	3 933	6 347	10 280	3 884	6 126	10 010	4 045	6 204	10 249
Niveau E	5 695	10 615	16 310	5 673	10 447	16 120	5 830	10 867	16 697
Niveau F	2 408	4 267	6 675	2 398	4 105	6 503	2 561	4 321	6 882
Niveau G	185	466	651	191	407	598	192	416	608
Total	22 923	37 636	60 559	21 750	35 607	57 357	22 249	36 055	58 304

Commentaire

En 2021, la répartition des salariés formés par niveau de classification est stable, et cohérente avec la répartition des effectifs.

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

			2019			2020			2021
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	21	21	0	0	0	0	0	0
Niveau B	14	15	29	0	33	33	5	10	16
Niveau C	103 173	231 865	335 038	54 835	108 676	163 511	59 885	143 124	203 009
Niveau D	199 452	321 492	520 944	129 724	215 228	344 952	181 893	300 872	482 765
Niveau Dbis	115 773	193 625	309 398	77 020	121 259	198 279	92 077	148 492	240 569
Niveau E	190 905	357 332	548 237	124 010	227 367	351 377	145 306	286 186	431 492
Niveau F	82 654	124 171	206 825	58 985	75 146	134 131	63 609	89 695	153 305
Niveau G	7 891	15 924	23 815	2 996	5 953	8 949	2 627	5 752	8 378
Total	699 861	1 244 445	1 944 306	447 569	753 663	1 201 232	545 402	974 131	1 519 533

Commentaire

Le nombre d'heures de formation réalisées en 2021 a progressé de 26% par rapport 2020 malgré un contexte sanitaire difficile qui a rendu difficile l'organisation de formation en présentiel.

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

Heures de formation	2019	2020	2021
Dispense externe	831 587	459 661	542 679
Dispense interne	1 112 719	741 571	973 519
Non défini			3 336
Total des heures attestées	1 944 306	1 201 232	1 519 533

Commentaire

La part des heures de formation dispensées en interne a progressé en 2021 et représente 64% du total de l'activité (Vs 62% e 2020).

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

	2019	2020	2021
Total	8	13	15

Commentaire

En 2021, 15 salariés ont bénéficié d'un congé de formation rémunéré.

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

	2019	2020	2021
Total	0	1	0

Commentaire

Aucun congé de formation non rémunéré n'a été attribué en 2021.

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

	2019	2020	2021
Total	0	0	1

Commentaire

En 2021 1 seule demande de congé de formation a dû être différée

L'insertion professionnelle

531 - L'alternance

	2019	2020	2021
Contrat d'apprentissage	1 879	2 084	2 242
Contrat de professionnalisation	955	494	335
Total	2 834	2 578	2 577

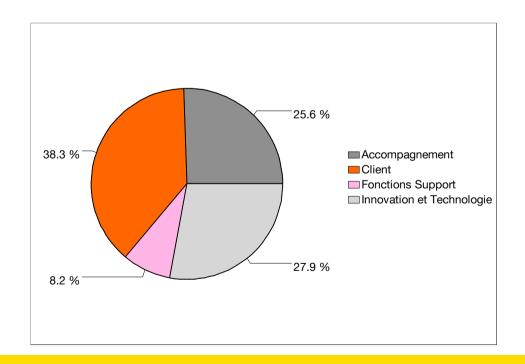
Commentaire

Orange poursuit une politique active d'alternance et accueille en 2021 près de 2600 jeunes, effectif stable par rapport à 2020. On note néanmoins une baisse des contrats de professionnalisation (-159 soit 32,2%), évolution induite par la réforme de l'apprentissage (cf indicateur 111bis) mais compensée entièrement par la hausse du nombre de contrats d'apprentissage signés en 2021 (+158 soit +7,6%).

Définition indicateur 531

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

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



Commentaire

La majorité (71%) des alternants intervenant sur le domaine "Client" sont positionnés sur des activités de Conseiller client Grand Public. Le domaine "Innovation et technologie" concerne principalement des métiers relevant de l'intervention Réseaux. Sous la notion d'Accompagnement se trouvent essentiellement des métiers dans la chefferie de projet.



Les relations du travail

Au cours de l'année 2021, 6 accords et 7 avenants applicables sur le périmètre de l'UES Orange ont été signés :

- 2 accords et 5 avenants dans le domaine de la rétribution
- 1 accord intergénérationnel
- 1 accord sur l'égalité professionnelle
- 1 accord sur le plan de mobilité
- 1 accord sur le handicap et la lutte contre la discrimination
- 1 avenant sur le dialogue social

Le Comité Social et Économique (CSEC) de l'UES Orange a siégé durant 20 séances (soit 38 jours de réunion), principalement consacrées aux mesures mises en œuvre dans le cadre de la pandémie Covid-19 et aux informations-consultations récurrentes (actualisation de la stratégie, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, emploi et conditions de travail).

La représentation du personnel et les délégués syndicaux

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

A la suite des élections de novembre 2019.

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	SUD	STC	Total
Titulaires	6	7	1	4	3	3	1	25
Suppléants	7	6	1	4	4	3	0	25
Représentants syndicaux	1	1	0	1	1	1	0	5
Total	14	14	2	9	8	7	1	55

611 - Participation aux élections des représentants du personnel de novembre 2019

Participation aux élections des membres des CSE de l'UES Orange SA

Collège	Nombre d'inscrits	Taux de participation
Cadre	43 842	74,87%
Maîtrise	24 872	72,90%
Non cadre	11 459	61,31%

Les moyens syndicaux

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

	2019	2020	2021
Total	831 842	778 591	467 634

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.

A noter: en 2020 et 2021 compte tenu du déploiement progressif d'Orange IRP, la saisie des heures de délégation dans l'outil a été partielle.

Le dialogue social

613 - Nombre de réunions avec les représentants du personnel

Type de réunion	2019	2020	2021
Commissions administratives paritaires	12	9	13
Commissions consultatives paritaires des contractuels	38	26	29
Sous-total	50	35	42
Comité Central d'Unité Economique et Sociale (CCUES)	10		
Comité Social et Economique Central (CSEC)	NA	26	20
Avec les délégués syndicaux nationaux	135		-
Comité d'établissement	234		
Réunion CSEE		285	223
Comité 'bassin d'emploi'	28	7	7
Avec les délégués du personnel	4 619	NA	NA
Réunion RP	NA		45
Avec les délégués syndicaux locaux	910	1 165	754
Négociations locales sur le stress	2	0	0
Sous-total	5 938	1 492	1 056
Total	5 988	1 527	1 098

614 - Accords d'entreprise signés en 2021

Accord	s O	rang	e S	A
--------	-----	------	-----	---

24 février 2021

7 10 0 0 1 dr	
22 décembre 2021	Accord portant sur l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée vie professionnelle (signé par CFDT, CFE-CGC et CGT)
22 décembre 2021	Avenant à l'accord cadre prévoyance santé ACO du 31 mai 2001 (signé par CFDT, CFE-CGC, FO et SUD)
28 juin 2021	Accord d'intéressement Orange SA 2021-2023 (signé par CFDT, FO COM et SUD)
10 mai 2021	Plan de Mobilité (signé par CFDT, FO COM et SUD)
8 février 2021	Accord prévoyance AFO (signé par CFDT, CFE-CGC, CGT, FO COM et SUD)
8 février 2021	Avenant à l'accord collectif du 9 octobre 2017 instituant un régime complémentaire de remboursement de « frais de santé » pour les AFO (signé par CFDT, CFE-CGC, CGT, FO COM et SUD)
1er février 2021	Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations (signé par CFDT, CGT, FO COM et SUD)
18 janvier 2021	Prorogation de l'accord Egalité professionnelle et équilibre vie privée vie professionnelle
Accords UES Orange	
29 novembre 2021	Avenant n°2 à l'accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange du 13 mai 2019
Accords Groupe France	
22 décembre 2021	Avenant à l'accord cadre prévoyance santé du 27 février 2001 (signé par CFDT-F3C, CFE-CGC, FO COM et SUPTT)
17 décembre 2021	Accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France 2022-2024 (signé par CFDT-F3C, FCOM et SUD PTT)
13 septembre 2021	Avenant à l'accord du 6 avril 2006 instituant un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif dans le Groupe Orange retrait du fonds Amundi Objectif Retraite ESR (signé par CFDT-F3C, CFE-CGC Orange et FO COM)

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

Avenant à l'accord PERCO du 06 avril 2006 (signé par CFDT-F3C, CFE-CGC et FO-COM)

	2019	2020	2021
Total	1 189	685	721

L'information et la communication

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

	2019	2020	2021
Total	6 792	5 014	4 361

Définition de l'indicateur 621

Cet indicateur consolide les heures de réunions d'information institutionnelle à l'initiative de l'entreprise sur le périmètre.

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				
La promesse Orange, employeur digital et humain	Document édité en juin 2016 et toujours disponible en 10 langues en version digitale sur l'intranet Groupe			
Web				
Portail intranet Welcome accessible aux salariés de 13 pays sur lesquels nous opérons, dont périmètre Orange Business Services France et international : -M'informer : infos majeures du Groupe - Me repérer : plusieurs sous-rubriques présentant le Groupe, sa gouvernance, sa stratégie, sa politique RH, des fiches repères et des dossiers de fond - M'engager : les engagements du Groupe, la fondation Orange, les programmes d'engagement, - Notifications Plazza Accès direct à Anoo, le po				
Application mobile Orange News	Application mobile accessible à l'ensemble des salariés d'Orange, qui propose une sélection d'informations quotidiennes sur l'actualité du Groupe			
Le « direct », « Let's talk » et la « Vif » : des formats destinés aux salariés du Groupe.	Le « Direct », format dans lequel la gouvernance adresse l'ensemble des salariés du Groupe pour commenter et informer sur la stratégie d'Orange. Le « Let's talk », format d'échange entre la gouvernance et les salariés des zones hors France. La « Vif », format d'échange entre la gouvernance et les salariés du groupe en France. Ces émissions sont systématiquement proposées en replay sur les plateformes digitales du Groupe.			
Vu du COMEX	Toutes les prises de parole du Comité Exécutif sur les temps forts du Groupe diffusées et historisées sur l'intranet du Groupe			
Anoo, le site intranet d'information RH de référence pour les salariés et managers du périmètre Orange SA en France	2 rubriques distinctes d'information : espace salariés et espace managers (dépôt des congés, informations pratiques, accès aux applicatifs RH etc.)			
Pushmails signés des membres du Comex	Annonces communes aux salariés adressées par messagerie			
Boite mail : zzz info internecom	Déclinaison en pushmail ou sms pour des communications d'ordre général et qui s'adresse à l'ensemble des salariés du Groupe			
Newsletter Leaders	Reprend les news Groupe et marché de la semaine et propose de découvrir une sélection de contenus inspirants.			
Calls Leaders et executives réguliers	Séquences d'information et d'échanges avec les Executives et Leaders du Groupe via conférences téléphoniques, livestream, etc. Animation d'un fil conversationnel continu pour chaque édition.			
#Newsletter Managers Connectés	Elle accompagne l'ensemble des managers du Groupe dans l'exercice de leurs missions, en leur proposant des informations utiles sur la mise en œuvre de notre stratégie ou la transformation de notre Groupe, mais aussi des conseils méthodologiques et pratiques, des contenus inspirants et des formations pour faire évoluer leurs pratiques, en matière de pilotage des équipes et projets à distance en particulier. Cette newsletter invite régulièrement ses destinataires à partager leurs retours d'expérience et bonnes pratiques sur l'espace Plazza Orange Campus Management.			
Kits managers	Kits d'information adressés aux managers du Groupe sur des sujets transverses aux entités et métiers			

Procédures d'information descendante au niveau du Groupe	
Espace Plazza Orange Campus Management	Communauté Plazza bilingue français / anglais ouverte à l'ensemble des managers du Groupe sur les thématiques du développement des compétences managériales, de notre stratégie, de notre raison d'être et de nos enjeux de transformation, notamment. Cette communauté permet de toucher plus de 30% des 15 000 managers du Groupe en France et à l'international. Elle propose des contenus pratiques ou inspirants publiés dans le cadre d'une animation éditoriale quotidienne et favorise les retours d'expérience et le partage de bonnes pratiques sur un mode horizontal et conversationnel.
Executives Meeting	Réunion annuelle des 300 Executives du Groupe Orange intégrant une soirée de networking et d'inspiration en compagnie d'un ou plusieurs intervenants externes, suivi d'une journée de partage avec le Comex sur notre stratégie et de nos enjeux de transformation. Depuis l'édition de 2018, plusieurs Executives sont invités à intervenir dans ce cadre pour présenter projets et initiatives de leurs périmètres respectifs. En 2020 et 2021, en raison de la pandémie, ce rendezvous a été reconduit sous un format 100% digital et conversationnel : l'Executives Talk.
Leaders Meeting	Réunion annuelle d'une journée et demie dédiée aux 1 300 Executives et Leaders du Groupe Orange. Objectifs : inspiration, networking et partage avec le Comex d'Orange sur notre stratégie et de nos enjeux de transformation. En 2020 et 2021, en raison de la pandémie, ce rendez-vous a été reconduit sous un format 100% digital et conversationnel.
Affichage	Via affiches print / x-banners ou affichage dynamique local selon les sites (Bridge ou OF)
Conférences et animations thématiques sur de nombreux sites	Des conférences thématiques et des animations interactives sont régulièrement proposées aux salariés des sièges des pays du Groupe Orange, et plus largement au sein des unités opérationnelles

Procédures d'information ascendante au niveau du Groupe	
Baromètre salarié France et international : « Votre Baromètre Salarié »	Sondage commun à l'ensemble des salariés du Groupe depuis 2017, via un questionnaire en ligne. Les études sont réalisées par un cabinet indépendant – le CSA.
Web	
Portail intranet monde	Les salariés ont la possibilité de commenter, de « liker » et de partager les articles publiés quotidiennement sur l'Intranet du Groupe
Vu du COMEX	Eclairages par les membres du COMEX sur l'actualité du Groupe, sa stratégie et sa transformation, que les salariés ont la possibilité de commenter.
Réseau social interne Plazza	Plazza favorise l'expression et le partage des salariés du Groupe. En termes d'usages, Plazza reste le 1er réseau social d'entreprise européen et le 5ème au niveau mondial
Manao	Application mobile conversationnelle dont l'ambition est de rapprocher les salariés d'Orange à travers le monde, en leur offrant des possibilités d'interaction directe, mais aussi de relayer l'essentiel des actualités du Groupe.
Espace Plazza Orange Campus Management	Communauté Plazza bilingue français / anglais ouverte à l'ensemble des managers du Groupe sur les thématiques du développement des compétences managériales, de notre stratégie, de notre raison d'être et de nos enjeux de transformation, notamment. Cette communauté permet de toucher plus de 30% des 15 000 managers du Groupe en France et à l'international. Elle propose des contenus pratiques ou inspirants publiés dans le cadre d'une animation éditoriale quotidienne et favorise les retours d'expérience et le partage de bonnes pratiques sur un mode horizontal et conversationnel.

Procédures d'information descendante au niveau Comité Social et Economique d'Etablissement			
Supports d'information à destination des salariés	Newsletter, sites intranet et autres publications spécifiques des différentes entités et pays		
Outils d'information des managers	Réunions d'information		
Conférences thématiques et animations interactives sur site	Des conférences thématiques et des animations interactives sont régulièrement proposées aux salariés des sièges des pays du Groupe Orange, et plus largement au sein des unités opérationnelles		
Affichage	Via affiches print / x-banners ou affichage dynamique local selon les sites		

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 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

	2019	2020	2021
Total	36	10	11

Définition de l'indicateur 631

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

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

Total	179	104	70
	2019	2020	2021

Commentaire

Définition de l'indicateur 632

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

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

	2019	2020	2021
Nombre de mises en demeure	2	1	4
Nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	0	1	0
Total	2	2	4



Les œuvres sociales

711 - Répartition des dépenses dans l'entreprise

Logement

	2019	2020	2021
Montant global (en millions d'euros)	18,4	18,2	17.4.
Nombre de prêts accordés	231,0	192,0	344.
Nombre de salariés logés	445,0	316,0	340.

Restauration

(en millions d'euros)	2019	2020	2021
Montant global	92,4	92,4	85,2

Activités en gestion déléguée

	2019	2020	2021
Montant global (en millions d'euros)	6,2	1,9	1,9
Lien social et recherche historique	4,7		
Aides pécuniaires	1,5	1,9	1,9

712 - Contribution patronale versée aux CSE d'Etablissement

(en millions d'euros)	2019	2020	2021
Montant de la contribution patronale aux ASC versée aux comités d'établissement	91,9	87,6	83,2

Les autres charges sociales

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

(en millions d'euros)	2019	2020	2021
Régime complémentaire de frais de santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit publics	27,9	24,3	35,6
Régime complémentaire de prévoyance et de frais de santé des salariés sous convention	66,0	70,7	67,4
Total	93,9	95,0	10,3

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

(en millions d'euros)	2019	2020	2021
Retraite additionnelle fonction publique (fonctionnaires)	10,4	9,1	7,9
Retraite complémentaire ANEP-CRICA (salariés sous convention)	227,9	229,5	231,7
Total	238,2	238,6	239,6

Commentaire

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