



L'essentiel du CCUES

Partager ce que nous avons compris

Bilan « Heures supplémentaires » et « Temps partiel » 2014

25 et 26 août 2015

■ Bilan « Heures supplémentaires » et « Temps partiel » 2014

Est considérée comme heure supplémentaire :

L'heure de travail effectif (ou assimilée) effectuée, au cours d'une semaine civile (du lundi à 0 h au dimanche 24 h), au-delà de la durée légale hebdomadaire (35h) ou au-delà de la durée légale annuelle de 1.607 heures, y compris la journée de solidarité.

Est considérée comme heure complémentaire :

L'heure de travail effectif (ou assimilée) effectuée par les salariés à temps partiel au-delà de la durée hebdomadaire prévue à leur contrat de travail (dans la limite du tiers de la durée contractuelle pour les salariés de droit privé)

Plus d'info sur <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/temps-de-travail-conges/temps-de-travail/heures-supplementaires>

Nombre de personnels concernés

- **19 980** salariés de l'UES ont effectué 648 895 heures supplémentaires (versus 20 609 salariés en 2013 pour 674 456 heures et 21 693 salariés en 2012 pour 707 841 heures) soit une diminution du volume d'heures en phase avec l'évolution des effectifs.
- **2 154** salariés à temps partiels de l'UES ont réalisé 76 605 heures complémentaires (versus 2 196 salariés pour 71326 heures complémentaires en 2013 et 2 206 salariés pour 75 106 heures en 2012).
- **3 720** salariés ont déclaré 148 875 heures au titre des travaux urgents de sécurité occasionnés par de nombreux incidents climatiques.

Globalement le recours aux heures supplémentaires et complémentaires poursuit sa décroissance ; - 2,70% entre 2013 et 2014, en phase avec l'évolution des effectifs. Tous les domaines d'emploi concourent à cette baisse, à l'exception du domaine Clients (+ 1,5%).

On note cependant un accroissement du volume d'heures complémentaires (+ 6,89%), réalisé notamment dans le domaine Réseau (+ 8,1 %) ; la décroissance du volume d'heures complémentaires se confirme en 2014 dans le domaine Clients (-7,9%), avec une légère décroissance du nombre de salariés à temps partiels effectuant des Heures complémentaires (-1,90%).

La croissance des heures complémentaires s'explique par la pyramide des âges et l'entrée dans le TPS dans le domaine Réseaux.

La commission Emploi et Formation professionnelle a constaté une nette augmentation des heures complémentaires de 7,4% par rapport à 2013 (76 605 heures contre 71 326 en 2013) soit une moyenne de 11,9 heures par salarié. (cf. infra)

Ces heures complémentaires sont essentiellement faites par les salariés à temps partiel standard, plus souvent par les hommes et de façon plus importante dans le domaine Réseaux, notamment dans le cadre des plans radiaux.

La commission note également que la majorité de ces heures sont effectuées par des non cadres, soit en moyenne 17,8 heures par salarié en progression de 21,9% par rapport à 2013.

Temps partiel

Définitions et règles sur :

<https://portailrh.sso.infra.ftgroup/temps-de-travail-conges/temps-de-travail/temps-partiels>

Synthèse des chiffres clés 2014

19 914 salarié(e)s à temps partiel fin 2014 versus 18 455 fin 2013, soit +1 459 salarié(e)s (+7,9%)

- **TPS** : 11 659 salarié(e)s présents dans le dispositif fin 2014 versus 8 516 fin 2013 soit +36,9%
- **TPI** : 186 salarié(e)s présents dans le dispositif fin 2014 versus 1 151 fin 2013 soit -83,8% et **TPA** : 1 657 salarié(e)s présents dans le dispositif fin 2014 et 1 727 fin 2013 soit -4,1%
- **temps partiel de droit** : 1 007 salarié(e)s présents fin 2014 versus 987 fin 2013 soit +2,0%
- **temps partiel à l'initiative du salarié** : 5 213 salarié(e)s fin 2014 versus 5 814 fin 2013 soit -10,3%
- **CDI TP** : 164 salarié(e)s présents dans le dispositif fin 2014 versus 256 fin 2013 soit -35,9%
- **CDD à temps partiel** : 28 salarié(e)s présents fin 2014 versus 25 fin 2013 soit +12,0%

La diminution du nombre de salarié(e)s à temps partiel hors CDITP et dispositif seniors constatée depuis 2010 se poursuit : -557 salarié(e)s soit -8,2%

49,1% des salarié(e)s à temps partiel travaillent sur le domaine client versus 43,8% pour les effectifs CDI totaux de l'UES

Les non cadres (niveaux B, C et D) représentent 66,2% des salarié(e)s à temps partiel et 61,9% hors dispositifs seniors (53,9% CDI totaux de l'UES). Le taux de féminisation des effectifs à temps partiel s'élève à 53,8% et à 81,8% hors dispositif seniors.

Les 76 605 heures complémentaires effectuées en 2014 représentent en moyenne 11,9 heures par an et par salarié à temps partiel (hors dispositifs seniors).

Taux de promotion des salarié(e)s à temps partiel : 17,3% en 2014 nettement supérieur au niveau moyen de l'UES (rappel 9,3% pour le total UES).

Pour la commission, ce taux ne reflète pas la réalité puisque sont incluses les Promotions Reconnaissance d'Ancienneté (PRA) prises dans le cadre des dispositifs sénior (environ 3 000 en 2014). Le nombre de promotions hors dispositif senior est donc de 7,2%.

Nos commentaires :

Bien qu'en diminution en regard de l'évolution des effectifs (toujours orientée à la baisse, faut-il de nouveau le souligner ?), le volume des heures supplémentaires effectuées reste à un niveau élevé : environ 400 ETP (Equivalent temps plein) ! Les heures supplémentaires sont toujours effectuées de manière majoritaire par les domaines Clients (37,7 %) et technique Réseaux (55,7 %).

Le taux de féminisation, quoi qu'en évolution légèrement positive au global des personnels contributeurs, reste relativement stable et majoritairement cantonné aux Domaines Client et Support.

Les TUS (travaux urgents de sécurité), quant à eux, héritage d'un passé lointain, peuvent s'enorgueillir d'être mieux maîtrisés ! Du moins si l'on en croit le titre des pages s'y rapportant ! Pour autant, cela dit, comment nous faire croire que nous serions en mesure de prévenir, et donc de mieux maîtriser orages, neige, tempêtes et autres phénomènes climatiques d'importance ...

- Notre scepticisme est illustré par un volume d'heures de TUS en augmentation de plus de 27% vs 2012 et de 12,4% vs 2013. Cela représente pour chacun des personnels concernés, une moyenne de 31, puis 32, et enfin 40 heures supplémentaires par an.
- Entre 2012 et 2014, la part des heures effectuées au titre des TUS, est passée successivement de 24,7 à 28,5 puis enfin à 33,7% du volume annuel des heures supplémentaires du domaine réseaux uniquement !

La maîtrise que la Direction souligne est donc toute relative !

Quant aux Heures Complémentaires, elles sont en augmentation de 7,40% et représentent l'équivalent d'une cinquantaine d'ETP. L'argument qui consiste à évoquer pyramide des âges et autres entrées en TPS pour justifier un tel accroissement vs 2013 ne nous convainc guère : Dans une large majorité des cas, travailler à temps partiel procède d'un choix de vie ou au contraire d'une contrainte de vie (mi-temps thérapeutique par exemple). En aucun cas, les personnels concernés ne devraient effectuer d'heures complémentaires. Ils sont paradoxalement environ 11% de l'effectif global des salariés d'Orange SA travaillant à temps partiel à effectuer des heures complémentaires... c'est loin d'être anecdotique !

Plus inquiétant encore, et ça n'est pas la première fois que le phénomène est évoqué au sein de cette instance : la typologie des personnels recourant aux heures complémentaires.

Ce sont les femmes qui à 68,6% effectuent les heures complémentaires du Domaine Client qui lui, pèse 60% du volume global ! 453 d'entre elles ont plus de 56 ans !

Les hommes qui effectuent quant à eux environ 81% des heures complémentaires du Domaine Réseaux (33% du volume global), sont 65% à être âgés de plus de 56 ans !

La CFE-CGC souhaite qu'une vigilance toute particulière soit apportée à ces catégories de salariés afin qu'aucune situation « délicate » ne reste méconnue de la part de l'Entreprise. Effectuer des heures complémentaires peut être le révélateur d'un mal être (financier, personnel...). Enfin, même si la typologie des personnels effectuant des heures supplémentaires est moins spectaculairement concentrée, notre point de vigilance vaut également pour eux !

Concernant le temps partiel

La baisse du nombre de Temps Partiel hors dispositifs seniors se poursuit de manière inéluctable. On pourrait être amené à penser que les salariés préfèrent favoriser leur confort financier à leur qualité de vie : entre les réformes des retraites passées et futures qui laissent planer des incertitudes sur le montant de la retraite perçue et les perspectives de croissance économique qui restent moroses, nous pouvons comprendre les raisons de ces choix.

En complément de ce point, il serait intéressant de mettre les chiffres du télétravail en regard des données fournies : l'économie des temps de déplacement pourrait, elle aussi, expliquer ce recul du Temps Partiel.

Nous regrettons par ailleurs le manque d'éléments concernant les refus de Temps Partiel à l'initiative du salarié dans ce dossier. Ces chiffres pourraient affiner l'analyse présentée ci-dessus.

Concernant le Temps Partiel Senior, l'analyse est à l'opposé. Moins d'inquiétude sur la retraite et un sentiment que le cœur n'y est plus : le succès du TPS, malgré des accompagnements financiers de moins en moins intéressants en dit long sur l'état d'esprit de nos collègues. Cette fois-ci la qualité de vie passe avant l'aspect financier.

En conclusion, pour la CFE-CGC, il ressort de ce dossier que, l'augmentation du nombre de TPS se poursuivant, il est plus que jamais essentiel de mettre en corrélation l'évolution du nombre des personnels avec celle de l'activité. Il convient de surveiller lequel, du personnel ou de l'activité, diminue le plus vite ... et d'agir pour éviter que ceux qui restent, de moins en moins nombreux, se retrouvent en surcharge de travail plus ou moins permanente, préjudiciable à leur santé comme à la qualité de l'activité.

Vos représentants CFE-CGC

Georges Beauvais (SCE),
Maxence d'Epemesnil (IMTW),
Noël Fayeaux (DO Centre Est),
Franca Lostys (OFS)
Frédérique Limido-Milesi (FSF),
Eric Picot (DO NOC),
Elisabeth Rivier (DO Id),
Christian Simon (DTSI),
Philippe Vidal (Représentant Syndical)