



L'essentiel du CCUES

Partager ce que nous avons compris

Projet de Bilan Social 2014

réunion des 9 et 10 juin 2015

■ Information - consultation sur le projet de Bilan Social 2014

En synthèse...

Recrutements : En 2014, les recrutements externes à Orange SA s'élevaient à 973. Ils marquent une progression par rapport à l'année précédente (730 en 2013) et contribuent pour une large part à la réalisation de l'engagement triennal du Groupe. En cumulé sur les deux premières années, ils représentent 60% du total des 2 831 recrutements externes réalisés en France. Ainsi à fin 2014, le Groupe a déjà achevé 63% de son programme triennal pour les années 2013, 2014 et 2015.

Ces recrutements concernent essentiellement les domaines des réseaux, de la vente et de la relation client, des services aux entreprises, de l'innovation et du développement des systèmes d'information.

Confirmation des départs naturels prévus.

Hors retraites, les autres types de départs (démissions, suspensions d'activités, etc.) sont globalement en baisse. Les démissions diminuent en particulier de 23% (167 en 2014 versus 216 en 2013). Les fins de contrats CDD sont moins nombreuses du fait de la réduction du recours à cette main d'œuvre externe en lien avec la diminution de l'activité.

L'année 2014 confirme en revanche la progression des départs en retraite, conformément à l'évolution de la structure démographique des populations éligibles. Ils s'élevaient à près de 3 600 en 2014 (rappel : environ 3 000 en 2013 et 860 en 2012).

Une large part de ces départs en retraite fait suite à un passage dans le dispositif du temps partiel seniors (TPS) qui continue à progresser comme les autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière : TPI et TPA (temps partiel intermédiaire et temps partiel aidé).

Plus de 6 400 personnes ont opté pour une de ces différentes modalités de temps partiel en 2014 (rappel près de 6 800 en 2013 et 3 800 en 2012).

A fin décembre 2014, près de 13 500 collaborateurs sont actifs dans ces dispositifs, ils représentent 14,6% des effectifs CDI en activité d'Orange SA.

L'apprentissage : A fin décembre 2014, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation progressent (+18%). Ils représentent 6,2% des effectifs en activité d'Orange SA pour un taux de référence légal de 4%.

Près de 320 ex alternants ont été recrutés en CDI au cours de l'année 2014 à l'issue de leur formation au sein des équipes. Ils représentent 33% du total des recrutements externes en CDI réalisés dans l'année.

Le handicap : Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés passe de 5,1% en 2013 à 5,3% en 2014.

... et dans le détail

Effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au 31 décembre de l'année. Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

	2012	2013	2014
niveau A	0	0	0
niveau B	855	637	495
niveau C	32 692	28 618	23 796
niveau D	25 192	27 065	28 693
niveau Dbis	16 859	16 813	16 509
niveau E	18 527	19 343	19 352
niveau F	7 313	7 799	7 890
niveau G	1 007	1 025	1 051
total	102 445	101 300	97 786

L'effectif social d'Orange SA décroît de 3,5% en 2014 (1,1% en 2013). Les départs sont (très) partiellement compensés par les recrutements externes qui progressent aussi en 2014.

La population non cadres décroît plus vite que celle des cadres (- 5,9% versus -0,4%).

Effectif autres catégories au 31 décembre

	2012	2013	2014
apprentis	4 052	3 949	4 358
adaptation qualification et professionnalisation	671	913	1 382
vacataires et étudiants stagiaires	287	236	232
total	5 010	5 098	5 972

La population des apprentis, des titulaires de contrats de professionnalisation, et des stagiaires représente 6,5% des effectifs totaux en activité fin 2014 versus 5,3% fin 2013. Cette population progresse globalement de 17,1% en 2014.

Les contrats d'apprentissage progressent de 409 contrats soit 10,4% en 2014 et les contrats de professionnalisation présentent une progression plus marquée de 469 contrats soit 51,4% en 2014.

Le taux d'insertion professionnelle (apprentis et contrats de professionnalisation) s'élève à 6,2%, bien au-delà des obligations légales dans ce domaine pour l'année 2014 (4%). Le nombre d'étudiants stagiaires présents à fin décembre 2014 reste quasi stable autour de 230 à fin décembre 2014 et 2013.

Les équivalents temps plein moyen affichent une **décroissance** : -3 699 ETP, soit -4,2% alors que les effectifs en activité diminuent de 3,2%.

Nombre de journées d'absence pour maladie

	2012	2013	2014
niveau A	2 379	1 384	1 511
niveau B	63 786	56 801	47 458
niveau C	779 654	724 700	657 774
niveau D	315 174	346 820	370 351
niveau Dbis	158 255	166 531	158 079
niveau E	99 217	105 842	106 717
niveau F	30 311	34 709	38 568
niveau G	2 779	3 001	2 197
total	1 451 555	1 439 788	1 382 654

Les jours d'absence pour maladie représentent 83% du total des jours d'absence et diminuent de 4,0% par rapport à 2013. Les congés ordinaires de maladie constituent la catégorie la plus importante (1 048 244 jours en 2014) et diminuent de -1,0% par rapport à 2013.

Les congés de longue durée (163 858 jours en 2014) diminuent de 7,4% et les congés de longue maladie (170 552 jours en 2014) de 16,2%.

Globalement le nombre total de jours d'absence pour maladie diminue de -4,0% en 2014 et de -6,4% en nombre de jours par salariés passant de 13,9 jours en moyenne en 2013 à 13,0 jours en 2014.

Le petit absentéisme pour maladie (moins de 3 jours et de 3 à 7 jours) affiche une diminution de -8,7% en nombre de jours et -11,0% en nombre de jours/salariés (2,0 jours en 2013 et 1,8 jour en 2014). Seuls les congés de maladie de longue durée (+91 jours) sont en progression de +2,1%. Ils concernent pour l'essentiel des salariés en position hors activité.

Nos commentaires :

Au-delà de l'exercice imposé par la loi, la présentation du bilan social annuel pour un groupe doit être l'opportunité d'une réflexion distanciée du quotidien pour se poser les questions de fond.

L'emploi : Depuis 2013 correspondant à la fin du plan triennal des 10 000 recrutements pour la période 2010-2012, la tendance est à une forte baisse de l'emploi, prévue et assumée par la Direction jusqu'en 2020, à raison de 3 500 à 4 000 emplois perdus chaque année. De plus, l'effectif en TPS devrait se maintenir jusqu'en 2020 également, diminuant ainsi la Force au Travail interne.

L'âge moyen : les salariés « E » sont les plus « jeunes » avec une moyenne d'âge 45,5 ans. Y-a-t-il une explication sur cette jeunesse relative ? Est-elle liée aux vendeurs des AE, bien souvent bande E et souvent jeunes ? L'embauche de jeunes reste en tous cas une priorité pour la CFE-CGC, afin de rééquilibrer la pyramide des âges dans l'entreprise, éviter à l'avenir les chutes brutales d'effectifs que nous sommes en train de connaître et qui s'accompagnent d'une perte de compétences pour l'entreprise.

Le recrutement : l'accord Groupe « intergénérationnel » signé le 27 sept. 2013 prévoit l'embauche en CDI de 2 500 **jeunes de moins de 30 ans**, répartie sur les 3 années 2013-2015 sur le périmètre du Groupe, 800 en 2013, 900 en 2014 et 800 en 2015. Le nombre de 707 salariés en 2014 pour le périmètre du CCUES s'inscrit-il dans cette feuille route de 2 500 jeunes pour le groupe ? Et sur le périmètre Groupe Orange, en 2013 et 2014, le nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI satisfait-il l'accord passé ?

Quant aux **salariés ex-alternants**, aucun indicateur quant à leur recrutement, pourtant marqueur essentiel de la politique de l'emploi du Groupe. Pourquoi ne pas l'avoir intégré dans ce bilan social ?

Concernant le **recrutement externe des femmes**, le constat est celui d'un taux de qui stagne à 37 % depuis 3 ans. Quant à la proportion de femmes recrutées en CDI, elle chute drastiquement de 2013 à 2014 passant de 32,6% à 23,9%. Pour mémoire ce taux était en 2010 de 31% pour FTSA (1 005 femmes / 3 235 recrutements CDI)

La sous-traitance : nous réitérons comme chaque année notre demande d'en connaître le détail, car si des informations précises nous sont fournies s'agissant de la sous-traitance du domaine intervention, nous n'avons toujours rien concernant la sous-traitance des centres clients, notamment en offshore et qui traitent Sosh de façon quasi exclusive.

L'absentéisme : celui de l'encadrement continue de se situer à un niveau élevé, et les congés ordinaires de maladie augmentent en bandes E et F. Manque par ailleurs l'évolution du taux d'absentéisme, égal à la somme des jours (ou heures) d'absence pendant la période / nombre de jours (ou heures) disponibles pendant la même période. Il aurait été intéressant de porter ces ratios et une analyse pertinente du résultat à la connaissance des élus, l'évolution du taux d'absentéisme constituant un réel indicateur d'alerte, un symptôme qui traduit des situations variées, problème de management, mauvaise communication, surcharge de travail...

Les rémunérations : la charge salariale globale continue sa baisse passant en 3 ans de 26 à 24,2 % puis 23,6%, et si l'entreprise connaît des difficultés, « face à une concurrence sans cesse accrue », les personnels n'en sont pas la cause puisqu'au final le coût du travail baisse dans notre entreprise. L'écart cesse de croître entre les rémunérations les plus basses et les plus élevées (3,39 contre 3,42 en 2013). Cependant, cet indicateur généraliste masque la réalité de l'écart entre les plus petits salaires et les plus élevés. Par ailleurs, si l'on fait une comparaison de l'augmentation des rémunérations sur 5 ans, la catégorie dont la rémunération a le plus augmenté est la Bande G, avec 14%.

Pour conclure : un Bilan Social 2014 ni meilleur ni pire que les précédents. On se situe dans une entreprise confrontée à une spirale de crise, à une baisse du CA, peut-être limitée, ce dont nos dirigeants se glorifient, mais constante. Cette baisse, seulement ralentie, fait que l'on continue de tomber... simplement moins vite, avec en corollaire une baisse de l'activité difficile à mesurer et donc à mettre en parallèle avec la baisse du CA et la fonte des effectifs.

VOTE :
Contre à l'unanimité

Vos correspondants CFE-CGC

Georges Beauvais (SCE),
Maxence d'Eprenesnil (IMTW),
Noël Fayeaux (DO Centre Est),
Frédérique Limido-Milesi (Fonctions Support Finances),
Franca Lostys (Orange France Siège),
Eric Picot (DO Normandie Centre),
Elisabeth Rivier (DO Ile de France),
Christian Simon (DTSI),
Philippe Vidal (Représentant Syndical)