

L'emploi

La fusion de la filiale Orange Caraïbes SA dans Orange SA

- 324 salariés ont rejoint le périmètre Orange SA dans le cadre de la fusion effective au 31 octobre 2023.

Le respect de nos engagements en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes en situation de handicap

- 3 005 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) sont présents dans les équipes d'Orange SA à fin décembre 2023 et représentent 5% de nos effectifs en activité, respectant ainsi nos obligations légales dans ce domaine (5%).
- Près de 1 500 nouveaux stagiaires ont également été accueillis et plus de 1 900 contrats d'alternance signés sur l'exercice.
- L'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap pour la période 2021-2023 sur le périmètre d'Orange SA a été prorogé le 4 octobre 2023. Cet accord ambitieux s'inscrit dans la continuité de la démarche d'Orange en faveur des personnes en situation de handicap et confirme un objectif de maintien du taux d'emploi global de 6%, conformément au taux cible de la réglementation. Cet objectif est parfaitement respecté en 2023 avec un taux d'emploi global qui dépasse les 7%.

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

- 493 nouveaux collaborateurs ont été recrutés en CDI en 2023 sur le périmètre d'Orange SA. Ajoutés à ceux réalisés en 2022, ainsi qu'aux entrées CDI dans nos filiales françaises sur cette même période, ils portent à 5 245 le nombre de recrutements réalisés en France, ce qui représente 66% de l'engagement minimal de 8 000 pris pour le Groupe en France sur la période 2022 – 2024.
- Près de 4 recrutements sur cinq sont orientés vers l'opérationnel (déploiement et intervention sur les réseaux ; vente et relation client), ils concernent aussi certaines expertises clés comme la cybersécurité ou la data.
- Ces recrutements permettent de renouveler les générations (54% d'entre eux ont moins de 30 ans) et de prolonger par un CDI des expériences d'insertion effectuées au sein de l'entreprise. 166 jeunes issus de contrats d'insertion ont été recrutés en 2023, ils représentent un tiers du total des recrutements en CDI de l'année. Parmi les seuls recrutés de moins de 30 ans, ils représentent 52%.

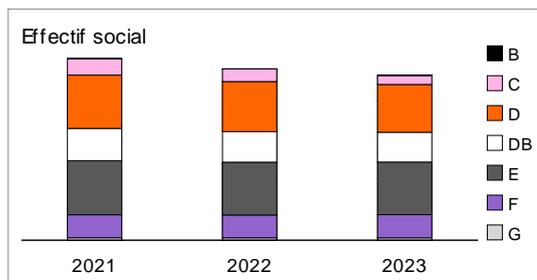
Des départs en baisse par rapport à 2022

- Près de 3 000 collaborateurs en CDI ont quitté l'entreprise en 2023, soit une diminution de près de 30% par rapport à la période précédente.
- Les retraites, qui constituent le principal motif de départs (86% des départs de CDI), portent 95% de cette diminution, en raison d'un nombre de salariés éligibles un peu moins nombreux qu'en 2022 (impact de la réforme des retraites qui a pour effet de différer leur départ).

Effectifs

111 - Effectif social au 31 décembre

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	63	46	30
Niveau C	6 248	4 827	3 440
Niveau D	20 432	19 175	18 326
Niveau Dbis	12 395	11 711	11 416
Niveau E	20 706	20 242	20 169
Niveau F	8 820	8 751	8 874
Niveau G	940	922	920
Total	69 604	65 674	63 175



Commentaire

La décroissance de l'effectif social d'Orange SA est de 3,8% en 2023, moins prononcée qu'en 2022 (- 5,6%). A l'image des années précédentes, cette baisse est présente sur toutes les catégories socio-professionnelles, tout en étant plus marquée sur la catégorie des employés techniciens, agents de maîtrise (-9%).

Définition indicateur 111

L'effectif social comprend l'ensemble des personnels en activité et hors activité, fonctionnaires et contractuels sous contrat à durée indéterminée ou déterminée au 31 décembre de l'année.

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

Cet indicateur consolide les indicateurs 111a, 111b et 113.

111a - Effectif actif en CDI au 31 décembre

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	13	9	5
Niveau C	5 293	3 872	2 650
Niveau D	19 713	18 402	17 495
Niveau Dbis	12 010	11 350	11 068
Niveau E	19 547	19 064	19 050
Niveau F	8 517	8 454	8 578
Niveau G	888	877	870
Total	65 981	62 028	59 716

Commentaire

L'évolution de l'effectif CDI suit celle de l'effectif social et présente une décroissance de 3,7% vs -5,9% en 2022.

Comme les années précédentes, les évolutions sont différenciées selon les niveaux CCNT : la population des employés techniciens et agents de maîtrise diminue de 9,6%, celle des cadres (niveau DB) de -2,5%, et celle des cadres supérieurs (niveaux E, F et G) présente une légère progression de 0,4% (soit +103 en volume).

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	50	37	25
Niveau C	755	668	551
Niveau D	628	660	696
Niveau Dbis	381	358	344
Niveau E	840	845	794
Niveau F	299	295	291
Niveau G	51	45	50
Total	3 004	2 908	2 751

Commentaire

En 2023, les effectifs hors activité présentent une baisse de 5,4 vs -3,1% en 2022, cohérente avec celle de l'effectif social (indicateur 111).

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

	2021	2022	2023
Adaptation qualification et professionnalisation	300	194	170
Apprentis	3 453	2 992	2 835
Etudiants Stagiaires	122	107	100
Total	3 875	3 293	3 105

Commentaire

L'entreprise poursuit son engagement en faveur d'accueil des alternants et stagiaires.

La population des alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) à Orange SA est de 3 005 à la fin 2023. Elle représente 5,0% de l'effectif CDI à cette date, en phase avec l'engagement de 5% pris dans le cadre de l'accord intergénérationnel 2022-2024.

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	8	7	3
Niveau C	5 001	3 827	2 599
Niveau D	17 359	16 123	14 862
Niveau Dbis	10 710	9 831	9 145
Niveau E	18 710	17 929	17 151
Niveau F	8 092	7 866	7 520
Niveau G	814	813	729
Total	60 695	56 396	52 009

Commentaire

Par rapport à fin 2022, les équivalents temps plein à fin décembre 2023 affichent une décroissance de -8%, plus marquée par rapport à l'exercice précédent (-7%). L'écart par rapport à l'évolution des salariés en CDI (indicateur 111a : -3,7%) s'explique par le poids important des salariés présents dans les dispositifs séniors (cf. indicateur 414bis), notamment dans la partie "temps libéré".

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	63	46	30
Niveau C	5 821	4 285	3 057
Niveau D	20 274	18 892	18 047
Niveau Dbis	12 367	11 674	11 327
Niveau E	20 005	19 483	19 280
Niveau F	8 736	8 658	8 740
Niveau G	917	905	895
Total	68 183	63 943	61 376

Commentaire

En 2023, l'effectif social permanent présente une baisse de 4,0% vs -6,2% en 2022.

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 » (-9%), ainsi que le niveau « cadres » (-3%), et, de manière plus mesurée, le niveau "cadres supérieurs" (-0,5%).

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

Définition indicateur 112

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

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

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	199	287	239
Niveau D	91	112	134
Niveau Dbis	4	3	4
Niveau E	319	333	325
Niveau F	4	2	5
Niveau G	1	0	0
Total	618	737	707

Commentaire

Le nombre de salariés en CDD présents à Orange SA s'élève à 707 et diminue de 4% soit -30 CDD à fin 2023.

Le poids de cette population au sein de l'effectif actif reste faible (1,2%) et stable par rapport à 2022.

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	75	53	38
Niveau C	7 253	5 594	4 166
Niveau D	20 941	19 362	18 626
Niveau Dbis	12 570	11 794	11 461
Niveau E	20 847	20 219	20 059
Niveau F	8 770	8 643	8 740
Niveau G	944	905	908
Total	71 400	66 570	63 997

Commentaire

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

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	27	36	63	21	25	46	11	19	30
Niveau C	2 313	3 935	6 248	1 779	3 048	4 827	1 215	2 225	3 440
Niveau D	8 558	11 874	20 432	7 969	11 206	19 175	7 544	10 782	18 326
Niveau Dbis	4 900	7 495	12 395	4 652	7 059	11 711	4 650	6 766	11 416
Niveau E	6 973	13 733	20 706	6 892	13 350	20 242	6 925	13 244	20 169
Niveau F	3 164	5 656	8 820	3 185	5 566	8 751	3 253	5 621	8 874
Niveau G	281	659	940	288	634	922	296	624	920
Total	26 216	43 388	69 604	24 786	40 888	65 674	23 894	39 281	63 175

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

	2021	2022	2023
Niveau A	.	.	.
Niveau B	42,86%	45,65%	36,67%
Niveau C	37,02%	36,86%	35,32%
Niveau D	41,89%	41,56%	41,17%
Niveau Dbis	39,53%	39,72%	40,73%
Niveau E	33,68%	34,05%	34,33%
Niveau F	35,87%	36,40%	36,66%
Niveau G	29,89%	31,24%	32,17%
Total	37,66%	37,74%	37,82%

Commentaire

Le taux de femmes de l'effectif social poursuit sa progression (+0,1 pt) et s'établit à 37,8% fin 2023.

Cette progression se constate principalement sur les populations des cadres (+ 1 point), et plus modérément sur celles des cadres supérieurs (+0,3 pts). Seul, le taux de femmes de la catégorie des "employés, techniciens et agents de maîtrise" présente une baisse de 0,4 pts à fin 2023.

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
2021	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	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 G	0	0	0	2	13	49	178	237	254	207
	Total	24	1 310	3 963	5 487	5 575	6 730	11 769	11 644	15 374	7 728
2022	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	0	0	0	1	3	3	20	19
	Niveau C	31	563	738	631	526	325	298	451	771	493
	Niveau D	1	286	1 483	2 088	1 934	1 589	2 065	2 876	4 498	2 355
	Niveau Dbis	0	9	363	921	941	998	1 809	2 314	2 883	1 473
	Niveau E	0	317	944	1 365	1 685	2 412	4 085	4 123	3 694	1 617
	Niveau F	0	1	24	173	467	966	1 957	2 318	1 958	887
	Niveau G	0	0	0	1	12	40	158	248	263	200
	Total	32	1 176	3 552	5 179	5 565	6 331	10 375	12 333	14 087	7 044
2023	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	0	0	0	0	0	1	0	5	9	15
	Niveau C	16	379	526	466	381	242	230	335	480	385
	Niveau D	1	228	1 353	2 020	2 022	1 603	1 809	2 901	3 772	2 617
	Niveau Dbis	0	7	377	879	1 071	989	1 581	2 457	2 505	1 550
	Niveau E	0	328	834	1 349	1 623	2 223	3 721	4 537	3 635	1 919
	Niveau F	0	0	21	159	422	912	1 800	2 480	2 053	1 027
	Niveau G	0	0	0	0	6	47	140	255	259	213
	Total	17	942	3 111	4 873	5 525	6 017	9 281	12 970	12 713	7 726

Commentaire

Entre fin 2022 et fin 2023, la répartition par tranche d'âge évolue en lien avec le vieillissement naturel des populations, l'impact des départs définitifs et des recrutements externes.

53% des salariés d'Orange SA ont plus de 50 ans en 2023, la part de ces salariés est en hausse par rapport à 2022 (+2 points).

A 40,6%, la tranche « 31 à 50 ans » se réduit en poids relatif (-1,1 points) versus 2022.

La tranche d'âge « inférieur ou égal à 30 ans » représente 6,4% de l'effectif social à fin 2023, en baisse par rapport à fin 2022 (-0,8 point).

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

	2021	2022	2023
Niveau A	.	.	.
Niveau B	59,38	59,59	59,40
Niveau C	42,62	42,11	42,15
Niveau D	48,55	48,02	48,05
Niveau Dbis	50,63	50,33	50,16
Niveau E	47,94	48,32	48,79
Niveau F	51,29	51,67	52,16
Niveau G	54,91	55,17	55,44
Total	48,65	48,69	49,04

Commentaire

L'âge moyen a légèrement augmenté en 2023, en lien avec le vieillissement naturel de la population et de la réforme de retraite qui a fait reculer l'âge légal des départs.

Définition indicateur 116 bis

L'âge moyen est calculé pour chaque catégorie sur la base de l'effectif social au 31 décembre.

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. La décimale correspond à un dixième d'année.

117 - Répartition par tranche d'ancienneté de l'effectif social au 31 décembre

		inf. à 6 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	sup. à 40 ans
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
2022	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	4	4	1	14	5	9	5	3	1
	Niveau C	1 745	874	403	207	227	267	441	464	199
	Niveau D	1 342	3 203	2 684	1 025	1 793	1 809	2 662	3 389	1 268
	Niveau Dbis	194	994	1 550	808	1 822	1 674	1 839	2 056	774
	Niveau E	2 045	1 760	2 891	1 922	4 445	2 795	1 803	1 961	620
	Niveau F	258	384	1 004	1 280	2 551	1 772	817	530	155
	Niveau G	80	47	110	121	198	191	87	58	30
	Total	5 668	7 266	8 643	5 377	11 041	8 517	7 654	8 461	3 047
2023	Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Niveau B	3	4	1	8	4	4	3	2	1
	Niveau C	1 282	625	289	172	154	220	296	224	178
	Niveau D	1 159	3 312	2 806	1 018	1 391	1 950	2 637	2 166	1 887
	Niveau Dbis	137	1 135	1 707	800	1 417	1 996	1 795	1 383	1 046
	Niveau E	1 878	1 823	2 925	1 846	3 712	3 655	1 910	1 574	846
	Niveau F	228	415	981	1 263	2 246	2 179	923	469	170
	Niveau G	80	49	90	127	170	222	94	58	30
	Total	4 767	7 363	8 799	5 234	9 094	10 226	7 658	5 876	4 158

Commentaire

La population ayant 10 ans et moins d'ancienneté reste stable, son poids est de 19,2% fin 2023.

Celle ayant entre 11 et 30 ans d'ancienneté augmente en poids relatif (+1,7 points). Cette tranche d'ancienneté porte désormais 53% de l'effectif social.

Les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté baissent en poids relatif (-1,2 point) et portent 28% de l'effectif social à fin 2023.

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

	2021		2022		2023	
	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité	Nationalité française	Autre nationalité
Niveau A	0	0	0	0	0	0
Niveau B	62	1	45	1	29	1
Niveau C	6 144	104	4 726	101	3 357	83
Niveau D	20 226	206	18 965	211	18 118	208
Niveau Dbis	12 292	103	11 608	103	11 305	111
Niveau E	19 954	752	19 522	720	19 467	702
Niveau F	8 572	248	8 500	251	8 620	254
Niveau G	928	12	909	13	904	16
Total	68 178	1 426	64 275	1 400	61 800	1 375

Commentaire

Bien que le nombre des salariés de nationalité étrangère diminue en 2023 (-25 soit -2 % versus 2022), leur poids reste stable par rapport à 2022 et représente 2,2% de l'effectif social à fin 2023.

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 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)

	2021	2022	2023
Total	30 528	27 269	22 768

Commentaire

Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure diminue de 4 501 ETP soit près de 17%. Un tiers de cette baisse est liée à l'évolution de la composante « construction du réseau FTTH » qui présente une diminution de 31% à fin 2023 versus fin 2022, liée à la fin du développement massif de la fibre. La baisse de la sous-traitance hors construction du réseau FTTH est portée principalement par les activités réseau (raccordement client FTTH) et dans une moindre mesure, sur les activités commerciales grand public.

En 2023, le recours à cette main d'oeuvre extérieure représente 29,7% de la force au travail totale d'Orange SA en équivalents temps plein moyen en activité (force au travail interne, intérim et sous-traitance). Elle tombe à 26,5% 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

	2021	2022	2023
Total	1 775	1 643	1 482

Commentaire

1 482 conventions de stages ont été conclues en 2023. Ce nombre connaît une baisse de 9% par rapport à 2022, cohérente avec la diminution de l'effectif CDI.

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

	2021	2022	2023
Total	496	673	765

Commentaire

Le recours à l'intérim, qui intervient pour les missions de durée inférieure à deux mois, augmente de 92 ETP (soit +13,7%) en 2023, et représente désormais 1% de 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).

Cette main d'œuvre extérieure est utilisée majoritairement sur les métiers du domaine client et en particulier dans les boutiques.

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

	2021	2022	2023
Total	0,8	1,0	2,0

Définition indicateur 124

Cette durée est restituée en mois.

Les recrutements

131 - Nombre d'embauches à durée indéterminée

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	230	249	135
Niveau D	37	142	91
Niveau Dbis	11	13	4
Niveau E	200	241	238
Niveau F	25	24	18
Niveau G	5	4	7
Total	508	673	493

Commentaire

Les 493 recrutements de 2023 ont été réalisés à 57% sur le domaine « Innovation & Technologie » notamment sur les métiers de l'intervention et du déploiement réseau puis à 30% sur le domaine Client, dont 68 sur le métier de conseil client. Des interruptions de périodes d'essai ont eu lieu en 2023 pour des recrutements en 2022.

166 soit près d'un recruté sur trois est issu d'un contrat d'alternant ou de stage. Ces recrutements s'inscrivent dans le cadre des engagements pris par le Groupe (accord intergénérationnel signé le 17 décembre 2021) qui privilégie le recrutement des jeunes de moins de 30 ans. Ainsi, parmi les recrutés de moins de 30 ans, ils représentent 52% des CDI accueillis sur la période.

Contrairement à l'année précédente, 54% des recrutements ont été réalisés sur les niveaux cadres et cadres supérieurs (42% en 2022).

Définition indicateur 131

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail. Ce total comprend notamment les contrats en alternance transformés en contrat à durée indéterminée.

Il comptabilise le nombre de recrutements externes en vision «nette», c'est-à-dire en excluant les interruptions de période d'essai (à partir de 2023). Ces interruptions sont suivies séparément via l'indicateur 146.

Les indicateurs 131bis et 134 suivent la même règle.

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

	Femmes	Hommes	Total
inf. à 20 ans	0	0	0
20 à 24 ans	38	88	126
25 à 29 ans	44	97	141
30 à 34 ans	25	72	97
35 à 39 ans	24	33	57
40 à 44 ans	14	22	36
45 ans et plus	13	23	36
Total	158	335	493

Commentaire

158 femmes ont été recrutées, ce qui nous donne un taux de femmes à 32%, en recul par rapport à 2022 et qui s'explique par le domaine de destination de ces recrutements (à 57% dans le domaine Innovation et Technologie où le taux de femmes est à seulement 26%).

54% 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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	406	506	351
Niveau D	138	171	170
Niveau Dbis	17	19	8
Niveau E	348	351	327
Niveau F	10	4	5
Niveau G	0	0	0
Total	919	1 051	861

Commentaire

L'embauche des salariés en CDD est en baisse de 18% par rapport à 2023 soit 190 salariés de moins accueillis sur la période. Ces embauches concernent à 61% les niveaux employés, techniciens et agents de maîtrise.

En 2023, le recours aux CDD est principalement intervenu sur les métiers des domaines "Client" et "Innovation et Technologie" en particulier sur les métiers de conseiller client (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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	106	91	42
Niveau D	14	40	20
Niveau Dbis	1	0	0
Niveau E	51	78	64
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	172	209	126

Commentaire

A 25,6%, le poids des recrutements externes en CDI de moins de 25 ans est en baisse par rapport à l'an dernier (39,7%)

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	5	1
Niveau C	1 006	788	596
Niveau D	2 011	1 839	1 275
Niveau Dbis	1 197	995	707
Niveau E	1 299	1 274	1 043
Niveau F	313	328	259
Niveau G	83	86	74
Total	5 911	5 315	3 955

Commentaire

Le nombre de départs présente une baisse de 26% par rapport à l'année 2022, que l'on retrouve à la fois sur les CDI (-30%) et les CDD (-4%). Les départs de CDI sont impulsés majoritairement 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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	59	47	38
Niveau D	31	55	50
Niveau Dbis	9	9	27
Niveau E	89	183	148
Niveau F	21	41	45
Niveau G	2	3	6
Total	211	338	314

Commentaire

En 2023, les démissions affichent une baisse de 7,1% (-24 en volume), essentiellement portée par la catégorie cadre supérieur à hauteur de 63% des démissions. Ces sorties représentent en poids le second motif de départs définitifs, avec 10,3% du total des départs de CDI en 2023 (+2,6 points par rapport à 2022).

142bis - Rupture conventionnelle

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	4	10	8
Niveau D	15	24	21
Niveau Dbis	13	16	9
Niveau E	21	44	18
Niveau F	7	19	11
Niveau G	3	1	1
Total	63	114	68

Commentaire

En 2023, les ruptures conventionnelles restent marginales par rapport à l'ensemble des départs définitifs de CDI (2,2% du total), en baisse par rapport à l'année précédente (-46).

144 - Licenciements pour autres causes

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	1	0
Niveau C	11	19	22
Niveau D	15	22	21
Niveau Dbis	7	10	8
Niveau E	3	5	10
Niveau F	1	4	0
Niveau G	2	2	10
Total	39	63	71

Commentaire

Les licenciements pour autres causes (essentiellement licenciements pour faute) représentent 2,3% des départs de CDI de l'année 2023, et augmentent en volume par rapport à 2022 (+8).

143 - Licenciements économiques

	2021	2022	2023
Total	0	0	0

145 - Fins de contrat à durée déterminée

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	499	419	401
Niveau D	137	145	154
Niveau Dbis	17	22	6
Niveau E	401	345	340
Niveau F	17	6	2
Niveau G	1	1	0
Total	1 072	938	903

Commentaire

Le nombre de départs pour fin de contrat à durée déterminée (CDD) présente une baisse (-3,7%) par rapport à l'année 2022, évolution identique à celle de l'indicateur 132.

146 - Départs durant la période d'essai

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	7	3	8
Niveau D	1	1	4
Niveau Dbis	0	0	2
Niveau E	1	2	5
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	9	6	19

Commentaire

Le volume des interruptions de période d'essai est marginal (0,6%) au sein des départs définitifs de CDI, bien que les interruptions de période d'essai augmentent en volume (+13) entre 2022 et 2023.

147 - Départs en retraite

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	4	1
Niveau C	406	275	111
Niveau D	1 778	1 554	991
Niveau Dbis	1 139	924	641
Niveau E	762	678	503
Niveau F	255	248	194
Niveau G	74	77	57
Total	4 416	3 760	2 498

Commentaire

Avec un poids de 82%, la retraite reste le premier motif de départ de CDI à Orange SA.

Cette baisse concerne tous les niveaux CCNT mais touche particulièrement la catégorie des employés, techniciens et agents de maîtrise (-39,8% versus 2022) qui représente 44% de ces départs.

148 - Décès

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	17	14	8
Niveau D	34	37	34
Niveau Dbis	12	14	13
Niveau E	22	15	19
Niveau F	12	6	7
Niveau G	1	1	0
Total	98	87	81

149 - Autres départs

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	3	1	0
Niveau D	0	1	0
Niveau Dbis	0	0	1
Niveau E	0	2	0
Niveau F	0	4	0
Niveau G	0	1	0
Total	3	9	1

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	77	54	22
Niveau D	2 110	1 962	1 164
Niveau Dbis	1 546	1 538	1 190
Niveau E	1 216	1 435	792
Niveau F	659	643	459
Niveau G	52	53	43
Total	5 660	5 685	3 670
Pourcentage	8,58%	9,17%	6,15%

Commentaire

3670 ont été promus en 2023. Ainsi, le taux de promotion par rapport aux CDI s'établit à 6,1% et tient compte de la nouvelle définition des promotions qui prend en compte uniquement les changements de bande CCNT (ACO et AFO) ou de grade au sein d'une même bande CCNT pour les fonctionnaires.

Définition indicateur 151

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion. Ce nombre correspond à des changements 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	2021	2022	2023
Total effectif déclaré	3685	3486	3611
Taux d'emploi global	6,51%	6,46%	7,03%

¹ Depuis 2021, le bilan social fait état d'un nombre de personnes et non d'un nombre majoré du fait de règles appliquées par l'URSSAF 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.

Commentaire

Orange poursuit ses actions visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.

L'effectif de salariés en situation de handicap a ainsi augmenté en 2023 de plus de 3%.

Par ailleurs, l'effort d'Orange auprès du Secteur Protégé et Adapté se traduit aussi par une augmentation significative des achats dans ce domaine et s'élève en 2023 à plus de 20 millions d'euros.

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

	2021	2022	2023
Total	249	203	175

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	3 580	2 100	2 262
Niveau C	340 523	279 437	215 968
Niveau D	504 367	514 573	469 237
Niveau Dbis	188 917	207 877	186 232
Niveau E	227 554	246 867	227 147
Niveau F	70 207	76 031	76 852
Niveau G	2 565	3 580	3 055
Total	1 337 713	1 330 465	1 180 753

Commentaire

Le nombre de journées d'absence connaît une baisse significative en 2023 par rapport à 2022 (-11%), accentuée par la réduction des effectifs sur la période (-4%).

Définition indicateur 181

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

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

	2021	2022	2023
Niveau A	307	654	629
Niveau B	10 364	137	12
Niveau C	16 782	24 973	16 784
Niveau D	6 633	10 044	7 524
Niveau Dbis	0	0	0
Niveau E	0	0	0
Niveau F	0	0	0
Niveau G	0	0	0
Total	34 086	35 807	24 949

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	3 125	2 099	2 262
Niveau C	269 349	242 603	187 807
Niveau D	394 817	439 539	391 594
Niveau Dbis	158 450	177 969	153 524
Niveau E	175 969	192 665	168 705
Niveau F	55 915	61 717	55 053
Niveau G	2 220	3 132	1 991
Total	1 059 844	1 119 723	960 936

Commentaire

Après avoir connu une forte hausse en 2022 (potentiellement due au pic épidémique de Covid variant Omicron au premier trimestre), la part des arrêts pour maladie revient au niveau de 2021 (-14% par rapport à 2022).

Comme chaque année, la maladie constitue une très large part des arrêts de travail (81% en 2023, 84% en 2022, 79% en 2021).

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

		2021	2022	2023
Absences de moins de 3 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	2	0	2
	Niveau C	6 470	4 991	3 768
	Niveau D	9 701	10 749	10 522
	Niveau Dbis	2 397	2 760	2 928
	Niveau E	2 293	3 029	3 088
	Niveau F	727	979	991
	Niveau G	24	42	32
	Total	21 614	22 550	21 331
Absences de 3 à 7 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	37	21	0
	Niveau C	15 081	20 203	9 954
	Niveau D	26 401	53 618	31 153
	Niveau Dbis	8 201	17 483	10 479
	Niveau E	9 206	21 908	11 548
	Niveau F	2 677	6 651	3 358
	Niveau G	108	275	104
	Total	61 711	120 159	66 596
Absences de 8 à 30 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	18	147	51
	Niveau C	28 706	28 270	15 004
	Niveau D	70 718	78 546	55 303
	Niveau Dbis	25 495	27 240	20 738
	Niveau E	32 573	33 973	26 959
	Niveau F	10 261	11 278	9 045
	Niveau G	623	674	703
	Total	168 394	180 128	127 803
Absences de 31 à 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	111	176	116
	Niveau C	29 192	22 349	17 114
	Niveau D	65 706	57 107	57 678
	Niveau Dbis	25 994	25 414	22 718
	Niveau E	28 893	30 756	28 656
	Niveau F	11 558	9 198	8 967
	Niveau G	669	546	517
	Total	162 123	145 546	135 766
Absences de plus de 90 jours	Niveau A	0	0	0
	Niveau B	2 957	1 755	2 093
	Niveau C	189 900	166 790	141 967
	Niveau D	222 291	239 519	236 938
	Niveau Dbis	96 363	105 072	96 661
	Niveau E	103 004	102 999	98 454
	Niveau F	30 692	33 611	32 692
	Niveau G	796	1 595	635
	Total	646 003	651 341	609 440

Commentaire

En 2023, les durées d'absence reviennent globalement au niveau de 2021, exception faite des durées courtes entre 3 et 7 jours.

Les variations observées en 2022, tous niveaux CCNT confondus, sont concentrées sur ces mêmes absences entre 3 et 7 jours, confortant l'hypothèse de l'impact Covid.

Définition indicateur 183

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

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	16 796	14 654	10 382
Niveau D	16 449	16 845	17 068
Niveau Dbis	5 383	5 906	6 541
Niveau E	5 006	6 619	5 749
Niveau F	1 641	1 784	2 122
Niveau G	43	89	0
Total	45 318	45 897	41 862

Commentaire

Compte tenu de la variation des effectifs, le nombre de journées d'absence pour accident de travail, de trajet et de maladie professionnelle revient au niveau de 2021 (-8% par rapport à 2021, ce qui correspond à la baisse des effectifs entre ces deux années).

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	16 210	12 203	11 381
Niveau D	28 309	26 314	29 869
Niveau Dbis	8 493	10 961	10 963
Niveau E	22 884	25 705	21 175
Niveau F	6 196	5 009	5 444
Niveau G	30	48	159
Total	82 122	80 240	78 991

Définition indicateur 185

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

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	6 650	6 255	4 742
Niveau D	20 583	22 297	21 111
Niveau Dbis	8 709	9 166	8 918
Niveau E	13 893	14 963	14 288
Niveau F	3 937	4 391	4 343
Niveau G	233	271	184
Total	54 006	57 342	53 586

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	455	1	0
Niveau C	31 518	3 722	1 656
Niveau D	44 209	9 579	9 595
Niveau Dbis	7 883	3 874	6 286
Niveau E	9 803	6 916	17 230
Niveau F	2 517	3 130	9 890
Niveau G	39	40	721
Total	96 423	27 262	45 379

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 soutient les priorités RH du plan stratégique : 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.

Dans un contexte international marqué par un niveau d'inflation inédit, Orange SA, au travers de sa politique salariale 2023 s'est engagée en faveur du pouvoir d'achat avec des mesures individuelles et collectives significatives tout en poursuivant l'accompagnement du développement des compétences et de la mobilité.

Les priorités de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femme / homme, et d'équité plus généralement, étaient également présentes au travers de mesures ciblées

Pour les fonctionnaires non-cadres, des mesures spécifiques à leur statut ont complété ces dispositions (revalorisation du point d'indice utilisé pour le calcul du traitement indiciaire et versement de la prime de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat, « GIPA »).

Ainsi, la rémunération brute mensuelle moyenne a progressé de 3.7% en 2023, atteignant 4855€.

La reconnaissance des contributions des salariés aux résultats opérationnels au titre de 2022 s'est traduite par le versement en 2023 d'une enveloppe globale de 253 millions d'euros de participation et d'intéressement, représentant en moyenne près d'un mois de rémunération.

Avec le Bilan Social Individuel, chacun peut prendre connaissance en détail des différents éléments de sa rémunération perçus au cours de l'année.

Le montant des rémunérations

211 bis - Rémunération mensuelle moyenne brute

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	2 408	2 474	2 460	2 005	2 621	2 541	2 326	2 649	2 604
Niveau C	2 625	2 640	2 635	2 763	2 791	2 782	2 808	2 842	2 831
Niveau D	3 074	3 107	3 093	3 192	3 239	3 219	3 240	3 283	3 265
Niveau Dbis	3 857	3 942	3 909	3 929	4 002	3 973	4 009	4 072	4 047
Niveau E	5 031	5 191	5 138	5 120	5 263	5 215	5 269	5 411	5 363
Niveau F	7 432	7 653	7 575	7 523	7 688	7 629	7 697	7 843	7 789
Niveau G	14 512	15 296	15 059	14 676	16 018	15 589	14 967	16 453	15 971
Ensemble	4 335	4 615	4 511	4 527	4 772	4 681	4 708	4 942	4 855

Commentaire

La rémunération brute mensuelle moyenne 2023 s'établit à 4 855 €.

Elle évolue de 3,7 % par rapport à 2022, dont 4,0% pour les femmes et 3,6% pour les hommes.

L'évolution de la rémunération moyenne par niveau intègre 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

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	.	2 563	2 493	.	2 524	2 524	.	.	.
Niveau C	2 589	2 546	2 560	2 689	2 647	2 660	2 751	2 697	2 712
Niveau D	3 010	2 978	2 991	3 093	3 075	3 082	3 165	3 128	3 143
Niveau Dbis	3 521	3 525	3 524	3 566	3 591	3 581	3 675	3 674	3 674
Niveau E	4 386	4 472	4 444	4 507	4 600	4 569	4 639	4 704	4 682
Niveau F	6 214	6 341	6 296	6 405	6 565	6 507	6 484	6 571	6 539
Niveau G	10 894	11 400	11 241	11 591	11 813	11 741	11 115	12 125	11 788
Ensemble	3 942	4 079	4 028	4 116	4 254	4 203	4 263	4 372	4 332

Commentaire

La rémunération moyenne du mois de décembre 2023 – hors primes à périodicité non mensuelle évolue de 3,1% par rapport à celle de décembre 2022.

Outre l'application des mesures salariales et de l'évolution du point d'indice (pour les fonctionnaires non-cadres), 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

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau B	0,12%	1,37%	1,12%	4,43%	4,95%	4,89%	.	2,39%	2,09%
Niveau C	2,68%	4,12%	3,62%	5,81%	7,43%	6,90%	3,06%	5,13%	4,49%
Niveau D	2,34%	4,11%	3,38%	5,05%	6,83%	6,10%	2,63%	4,78%	3,92%
Niveau Dbis	8,66%	9,85%	9,39%	9,72%	10,81%	10,38%	8,06%	9,23%	8,77%
Niveau E	12,93%	13,69%	13,44%	12,87%	13,60%	13,36%	12,07%	13,07%	12,74%
Niveau F	16,40%	16,99%	16,79%	15,99%	16,38%	16,24%	15,44%	15,94%	15,76%
Niveau G	25,39%	26,31%	26,04%	25,56%	28,36%	27,51%	26,15%	29,68%	28,59%
Ensemble	10,30%	12,09%	11,45%	11,39%	12,93%	12,38%	10,35%	12,15%	11,50%

Commentaire

Les primes et indemnités à périodicité non mensuelle perçues durant l'année sont totalisées et rapportées en %, à la rémunération brute de l'indicateur I211bis.

Pour l'essentiel, cet indicateur met en relief la proportion des parts variables des cadres 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

Rémunérations mensuelles moyennes brutes	2021		2022		2023	
	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)	Effectif	Effectif (en % cumulés)
Jusqu'à 2 500 euros	6,81%	6,81%	3,44%	3,44%	2,46%	2,46%
Jusqu'à 3 000 euros	14,23%	21,04%	11,92%	15,36%	11,04%	13,49%
Jusqu'à 3 500 euros	17,81%	38,85%	19,13%	34,50%	16,47%	29,96%
Jusqu'à 4 000 euros	11,98%	50,83%	12,68%	47,18%	13,35%	43,31%
Jusqu'à 4 500 euros	10,38%	61,21%	11,14%	58,32%	10,91%	54,22%
Jusqu'à 5 000 euros	9,51%	70,72%	9,92%	68,24%	9,77%	63,99%
Jusqu'à 5 500 euros	7,25%	77,97%	7,96%	76,20%	8,99%	72,97%
Jusqu'à 6 000 euros	5,29%	83,26%	5,50%	81,70%	6,42%	79,39%
Jusqu'à 6 500 euros	3,91%	87,18%	4,23%	85,93%	4,62%	84,01%
Jusqu'à 7 000 euros	3,08%	90,26%	3,35%	89,28%	3,63%	87,64%
Jusqu'à 7 500 euros	2,39%	92,65%	2,75%	92,03%	3,12%	90,76%
>7500 euros	7,35%	100,00%	7,97%	100,00%	.	.
Jusqu'à 8 000 euros	2,34%	93,11%
Au-delà de 8 000 euros	6,89%	100,00%

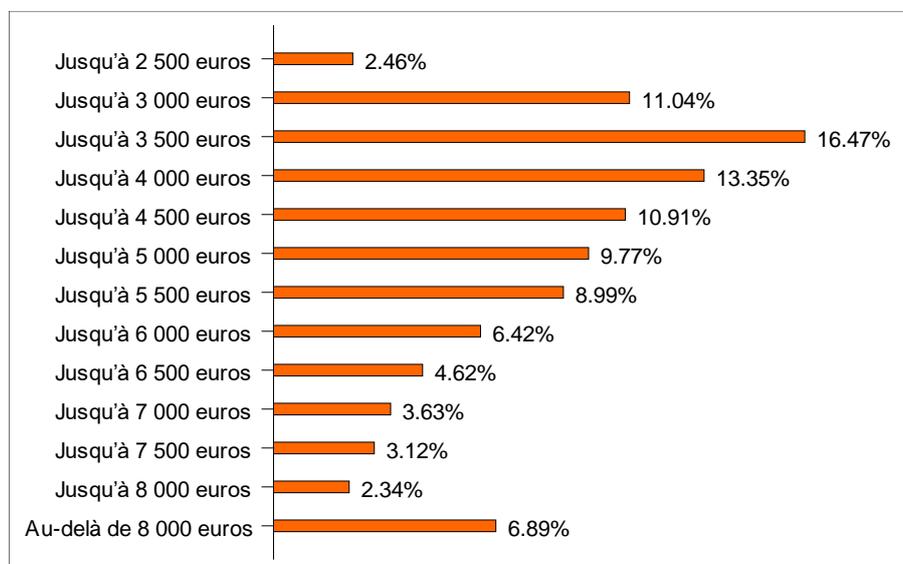
Commentaire

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

	2021	2022	2023
Total	3,78	3,63	3,65

Commentaire

Cet indicateur est calculé à partir de la rémunération moyenne mensuelle de l'indicateur 211bis. Son évolution en 2023 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)	2021	2022	2023
Total	8 376	8 680	8 326

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

	2021	2022	2023
Pourcentage	69,64%	71,18%	72,74%

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'incapacité	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	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 événements familiaux	Accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle du 5 mars 2010 – Art 4 et annexe 2	Accord sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle du 5 mars 2010 – Art 4 et annexe 2
Primes de départ en retraite	Décision n°4/99 du 24 mars 1999	Convention Collective Nationale des Télécommunications – Art. 4.4.2
Congé de paternité	Accord égalité professionnelle du 22/12/2021, article 5.2.2	Accord égalité professionnelle du 22/12/2021, article 5.2.2

242 - Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition du personnel

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023
Total	24 040	32 513	41 020

La charge salariale globale

251 - Charge salariale globale

	2021	2022	2023
Total	21,80%	21,17%	20,39%

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 2023 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

(en milliers d'euros)	2021 versé en 2022	2022 versé en 2023	2023 versé en 2024
Montant global de la réserve spéciale de participation	121 526	126 928	106 720
Montant global de l'intéressement	166 026	164 091	146 344
Montant global du supplément d'intéressement	10 893	0	0

Commentaire

La rémunération collective (hors abondement) versée en 2024 au titre de l'exercice 2023 représente 253 M€. La participation bénéficie d'une formule de calcul dérogatoire correspondant à 4% du résultat d'exploitation. L'enveloppe d'intéressement sur les résultats 2023 s'élève à 4,08 % des rémunérations brutes.

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

	2021 versé en 2022	2022 versé en 2023	2023 versé en 2024
Niveau B	3 380	3 210	.
Niveau C	3 325	3 425	3 173
Niveau D	3 553	3 676	3 406
Niveau Dbis	3 887	4 039	3 754
Niveau E	4 369	4 547	4 212
Niveau F	5 372	5 609	5 168
Niveau G	7 123	7 345	7 002
Ensemble	4 126	4 317	4 023

Commentaire

Le cumul de la participation et de l'intéressement versés en 2024 au titre des résultats 2023 représente près d'un mois de rémunération.

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

	2021	2022	2023
Actions Orange	6,50%	6,74%	7,01%

Commentaire

Les montants d'investissement de la participation, l'intéressement et des dividendes capitalisés sont supérieurs au montant des rachats effectués par les salariés et contribuent ainsi à la progression du taux de détention du capital par les salariés.

Définition indicateur 263

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

Conditions d'hygiène et de sécurité

L'année 2023 aura été marquée par la signature d'une nouvelle politique Santé, Sécurité, Qualité de Vie et Conditions de Travail Groupe. Le COMEX s'est engagé à faire de la Santé, la Sécurité et la QVCT, une priorité pour assurer la réussite et la durabilité du Groupe.

L'organisation de la Prévention a également évolué pour accompagner le déploiement de cette politique et garantir sa déclinaison dans l'ensemble du Groupe.

Concernant la France, sur le périmètre Orange SA et plus largement Orange en France, l'animation du réseau des Préventeurs a continué de se développer, toujours basée sur l'appui méthodologique et le développement des compétences. Dans le prolongement de ce qui avait été initié en 2022, les chantiers de la feuille de route ont mobilisé une large part des Préventeurs dans la perspective de recentrer chacun sur son cœur de métier et faire progresser la Prévention.

Les principaux faits marquants 2023 sont détaillés ci-après.

Management de la Santé et la Sécurité au Travail

S'inscrivant dans la dynamique impulsée par la nouvelle politique, les entités du périmètre Orange en France ont progressivement évolué vers la conformité à la norme ISO 45001. Parmi les actions engagées figurent : la nomination de référents SMSST pour accompagner les directions dans cette évolution, la construction d'un dispositif de formation et la mise en place d'un nouvel accord cadre pour la réalisation des audits internes. Une analyse globale des constats d'audit a également conduit à la construction d'un plan d'action de portée nationale en lien avec l'ensemble des parties prenantes.

Démarche de prévention des risques professionnels

Le projet d'automatisation de la gestion des données de Prévention, initié en 2022, s'est traduit en 2023 par la rédaction d'un cahier des charges des besoins et attentes d'une solution intégrée dédiée. Ce « SI Prévention » permettra de gérer de façon plus robuste, l'ensemble des process (veille et évaluation de la conformité réglementaire, évaluation des risques, analyse des événements accidentels, gestion des audits, suivi des plans d'actions, reporting, gestion documentaire...).

Les travaux d'harmonisation des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels se sont poursuivis avec une forte implication des Préventeurs et la mobilisation des médecins référents par domaine métier. Une base de données des risques a été initiée, riche des contributions des directions et divisions, qui sera par la suite intégrée dans l'applicatif « SI Prévention » en cours d'étude.

En 2023, le fil conducteur des travaux ou « fil Orange Prévention » était consacré au traitement Prévention des événements accidentels. Dans ce cadre, d'importants travaux d'harmonisation ont été lancés afin d'accentuer le partage des retours d'expériences entre entités qui ont débouché sur la mise en place de dispositions concrètes à destination des Préventeurs (guide méthodologique, trames harmonisées, canal de communication, rituel mensuel...).

Parmi les autres grands sujets ayant fait l'objet de travaux spécifique en 2023 :

- Suivi des expositions professionnelles : la Loi 2021-1018 du 2 août 2021, dite Loi Santé et le décret 2022-1434 du 15 novembre 2022 ont partiellement modifié les conditions du suivi des expositions professionnelles. Courant 2023, deux notes ont été travaillées avec le concours des experts du domaine, pour faire la synthèse des différentes obligations qui s'imposent dans le cadre de la surveillance médicale des salariés en activité exposés à certains facteurs de risque et des salariés après leur exposition (changement de poste, ou retraite).
- Risque radon : les travaux liés à la prise en compte du risque radon par l'employeur se sont poursuivis en 2023. Ils associent la Direction de l'Immobilier, l'équipe Prévention au sein de la DQVCT France et la direction des entités / directions en lien avec les équipes Direction des Services Généraux qui seraient concernées par l'occupation de locaux dont le résultat des mesures indiquent un niveau de Bq/m³ supérieur au seuil à partir duquel l'identification d'une zone radon est nécessaire (après mesures de remédiation).
- Risque amiante : l'offre de formation amiante a fait l'objet d'une relecture conjointe par l'Ecole des Métiers Techniques (EMT) et les experts en charge du sujet Amiante de l'équipe Prévention de la DQVCT France. De nouveaux modules ont notamment été créés pour les populations de techniciens non-exposés, de chargés d'affaires (prise en compte du risque au moment de l'étude) et de personnes en charge de piloter ou surveiller le bon déroulement de chantiers amiante sous-traités.
- Radiofréquences : la consigne de sécurité lors d'intervention sur les sites d'émission Orange relative aux ondes électromagnétiques a été mise à jour pour tenir compte de la technologie 5G à la suite d'une étude faite par Orange Innovation (calculs du DAS).
- Charge de travail : le chantier pilote conduit sur le périmètre Orange France sur l'évaluation et la régulation de la charge de travail a été étendu à l'ensemble du périmètre Orange en France à partir de 2023 sous l'impulsion de la Direction QVCT France. Ce chantier vise à proposer des outils d'évaluation et d'analyse de la charge de travail, rappeler les dispositifs de régulation existants et réaliser un accompagnement renforcé des acteurs opérationnels (QVCT, RH, managers).

Accompagnement des transformations de l'entreprise

L'année 2023 a été marquée par l'ajustement de la démarche d'accompagnement des projets de transformation de manière responsable, sur la base des constats et retours d'expérience des différents acteurs de la pluridisciplinarité dont le SPST et du Service Social du Travail.

Cette évolution confirme l'importance d'une analyse des impacts humains en amont du déploiement des projets mais également un renforcement au cours de leur mise en œuvre. A tous les stades, l'objectif est d'évaluer les impacts potentiels sur le contenu du travail, les conditions de travail, la façon dont les salariés vivent les projets de transformation, quelles qu'en soit l'ampleur et la typologie, pour que les directions mettent en place des plans d'action permettant de minimiser les risques et optimiser les opportunités ainsi que les impacts positifs attendus.

Les ajustements de la méthodologie, visant à un meilleur partage et une meilleure capitalisation, ont été travaillés et présentés à l'ensemble des contributeurs.

De la même manière, l'accompagnement des projets immobiliers tertiaires s'inscrit dans une démarche responsable. Une première analyse des impacts humains est réalisée très en amont et l'attention porte principalement sur la démarche de conception, basée sur l'usage et les principes d'aménagement adaptés aux activités. En particulier, le référentiel « Orange Workplace », donne un cadre de référence aux acteurs des projets immobiliers en environnement dynamique.

Accompagnement des salariés

Le nombre de salariés accompagnés par le Service Social du Travail en 2023 est resté constant par rapport aux années précédentes. Les importants changements survenus dans l'entreprise (gouvernance, nombreuses transformations) et le contexte sociétal peuvent expliquer cette tendance à la stabilité dans un contexte de baisse des effectifs.

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 :

- le sujet du respect du cadre de travail et la remise en cause de l'autorité managériale,
- les risques d'instrumentalisation de la diversité et du dispositif HSVT (harcèlement, sexisme et violence au travail),
- le sujet des troubles du comportement qui peuvent avoir des impacts forts sur certains collectifs de travail et générer dans certains cas des situations de souffrance,
- la nécessité de réfléchir collectivement, en associant les médecins du travail, à des modalités spécifiques de management pour les salariés en limite de compétence.

Les accidents de travail et de trajet

Tous les indicateurs portent sur l'effectif social.

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

	2021	2022	2023
Total	3,91	3,98	4,05

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)

	2021	2022	2023
Total	0,28	0,30	0,31

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	137	104	93
Niveau D	178	180	151
Niveau Dbis	28	37	40
Niveau E	31	34	40
Niveau F	11	12	18
Niveau G	0	0	0
Total	385	367	342

Commentaire

La baisse du nombre d'accidents du travail, maintenue en 2022, se poursuit en 2023. Elle porte cependant sur un nombre d'heures de travail moins important qu'en 2022 étant donné la baisse des effectifs de l'entreprise.

Le taux de fréquence se maintient ainsi à un taux proche des 4% (3,91% en 2021, 3,98% en 2022, 4,05% en 2023).

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	11 653	9 745	6 561
Niveau D	10 167	11 316	11 979
Niveau Dbis	2 413	2 839	3 957
Niveau E	3 067	3 529	2 892
Niveau F	538	587	1 174
Niveau G	0	0	0
Total	27 838	28 016	26 563

Commentaire

Le nombre de jours d'arrêts est sur une tendance à la baisse (+0,6% entre 2021 et 2022, -5,5% entre 2022 et 2023) pour un nombre d'accidents également à la baisse (-6,8 entre 2022 et 2023). Le taux de gravité reste ainsi stable.

Définition de l'indicateur 312

Ces journées peuvent être perdues au titre d'accidents de travail survenus dans l'année ou lors d'années antérieures.

313 - Nombre d'incapacités permanentes, partielles et totales notifiées à l'entreprise

	2021	2022	2023
IPP inférieures ou égales à 10%	12	20	5
IPP supérieures à 10%	3	9	1
Total	15	29	6

314 - Nombre d'accidents mortels

	2021	2022	2023
Accidents de travail	1	4	3
Accidents de trajet	0	0	2
Total	1	4	5

Commentaire

Sur les 2 accidents de trajet, l'un d'entre eux est un accident sur voie ferrée et l'autre est un malaise survenu sur le trajet du domicile. Sur les 3 accidents de travail, 2 sont survenus en télétravail malgré les prises en charge rapides par les secours (un malaise et une chute dans les escaliers), le 3ème est en lien avec le déplacement inopiné du véhicule lors d'une intervention sur chantier.

315 - Nombre d'accidents de trajet avec arrêt

	2021	2022	2023
Total	192	242	198

Commentaire

Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt se maintient à un niveau relativement bas (comparé aux années avant Covid), ce qui pourrait s'expliquer par le nombre important de salariés en télétravail et donc par une moindre exposition aux risques liés aux trajets domicile-travail.

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

	2021	2022	2023
Personnel de prestation de service	962	565	476
Personnel temporaire	11	20	43
Total	973	585	519

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)

	2021	2022	2023
32 - appareils à pression	0	0	0
33 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits chauds	0	0	0
34 - appareil, Installation frigorifique	0	0	0
35 - appareil, Ustensile mettant en œuvre des produits toxiques	0	0	0
36 - vapeurs, gaz et poussières délétères	0	0	0
37 - matières combustibles en flamme	0	0	0
38 - matières explosives	0	0	0
39 - électricité	0	3	4
40 - rayonnements ionisants ou non ionisants	0	0	0
Total	0	3	4

322 - Nombre de chutes avec dénivellation (code 02)

	2021	2022	2023
Total	68	67	48

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

	2021	2022	2023
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 défibrer	1	0	1
18 - scie	1	0	0
19 - machine à tourner, percer, aléser, fraiser, raboter les métaux	0	0	0
20 - machine à tourner, toupiller, percer, raboter le bois	0	0	0
21 - machine à meuler, poncer, polir	0	0	0
22 - machine et matériel à souder	0	0	0
23 - machine à agraffer	0	0	0
24 - machine à rempli, conditionner, emballer, clouer	0	0	0
27 - matériel, Engin de terrassement, Travaux annexes	0	0	1
28 - machines diverses	1	0	0
29 - machines non précisées	0	0	2
30 - outil mécanique tenu ou guidé à la main	1	0	0
Total	4	0	4

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

	2021	2022	2023
01 - emplacement de travail et surface de circulation : chute de plain-pied	116	112	98
03 - objet en cours de manipulation	36	31	16
04 - objet en cours de transport manuel	23	18	15
06 - appareils de levage et de manutention	8	1	7
07 - appareils de levage, amarrage et préhension	0	2	3
08 - véhicules	29	23	25
Total	212	187	164

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

	2021	2022	2023
Total	9	12	12

326 - Autres cas

	2021	2022	2023
31 - outil individuel à la main	15	9	5
98 - autres: incendie, jeux, sport, animaux, foudre	70	73	90
99 - non classé faute de données suffisantes	7	16	15
Total	92	98	110

Commentaire

Comme les années précédentes, 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 (43%). Leur nombre est en baisse en 2023 (-18% entre 2022 et 2023), ce qui peut s'expliquer par la hausse du télétravail. Le nombre d'accidents liés à l'utilisation d'un véhicule reste stable sur les 3 dernières années et est comparable au nombre des années 2018 et 2019. Ces accidents représentent 7% des accidents du travail avec arrêt en 2023.

Le nombre d'accidents liés à la manutention (objet en cours de manipulation) continue à baisser en 2023 (-46% entre 2022 et 2023). Ces accidents représentent 5% des accidents du travail avec arrêt en 2023 (8% en 2022).

Il est à noter que l'indicateur 326 et plus particulièrement la catégorie d'accident "98 - autres : incendie, jeux, sport, animaux, foudre" comptabilise également ce qui touche aux violences externes.

Les maladies professionnelles

331 - Nombre de dossiers de demande de reconnaissance déposés

	2021	2022	2023
Total	23	29	21

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

	2021	2022	2023
Salariés dont la maladie professionnelle a été reconnue	13	8	9
19B Borréliose de Lyme	1	0	0
30 Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	1	0	1
42 Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	1	0	0
57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	4	2	2
57A Affections périarticulaires Épaule	1	1	3
57B Affections périarticulaires Coude	2	0	0
57C Affections périarticulaires Poignet - Main et doigt - Genou	2	1	1
99 Maladie Hors Tableau	1	4	2

Commentaire

Le nombre de dossiers déposés est en baisse régulière depuis 2018. Après une progression significative en 2021, les TMS (tableau 57 et suivants) reviennent au niveau de 2020 et restent le type de maladie le plus fréquent (5 en 2023, 4 cas en 2022, 9 en 2021, 5 cas en 2020).

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 salariés 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

	2021	2022	2023
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)

	2021	2022	2023
Nationaux	1	2	2
Commission	9	26	15
Locaux	88	89	74
Total	98	117	91

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

	2021	2022	2023
Nationaux	12	28	18
Commission	38	88	47
Locaux	711	633	483
Total	761	749	548

La sécurité

351 - La formation en matière de sécurité

Nombre de personnes formées	2021	2022	2023
Formations concernant les CSSCT	325	186	113
Autres formations à la santé et sécurité	12 551	31 790	18 104
Total	12 876	31 976	18 217

Nombre de jours de formation	2021	2022	2023
Formations concernant les CSSCT	971	639	329
Autres formations à la santé et sécurité	21 298	23 144	19 069
Total	22 269	23 783	19 397

Commentaire

Le pic observé en 2022 est sans doute lié au "rattrapage" des formations qui n'avaient pu se tenir en 2020 et 2021 (période Covid). La diminution du nombre de personnes formés et jours de formation concernant les CSSCT peut s'expliquer par la période de fin de mandature.

L'organisation et les conditions de travail

A fin 2023, Orange SA accueille 13 265 salariés à temps partiel dont 73,5% dans les dispositifs seniors. Cet effectif, qui représente 22% des salariés en activité, continue sa progression impulsée exclusivement par les nouvelles entrées dans le dispositif TPS (temps partiel senior).

En effet, près de 3 400 salariés ont souhaité, au cours de l'année 2023, bénéficier de ce dispositif, leur permettant de repenser les dernières années de carrière professionnelles et d'aménager leur temps de travail durant les 5 ans qui précèdent leur départ à la retraite.

A l'image des trois années précédentes, la pratique du télétravail s'est renforcée et étendue à tous les niveaux de l'organisation. En 2023, 64% des salariés d'Orange SA ont opté pour l'un des dispositifs prévus dans les accords signés avec les partenaires sociaux : près de 33 000 d'entre eux ont eu recours au télétravail régulier, près de 6 000 autres pour le télétravail occasionnel.

La durée et l'aménagement du temps de travail

411 - Durée annuelle du travail

Typologie des régimes de travail	2021	2022	2023
Régime de base	27,77%	26,42%	25,17%
Cadres exécutifs autonomes	51,70%	52,86%	52,10%
Régime centres d'appel (type 118712)	0,06%	0,05%	0,04%
Cadres opérationnels de proximité	9,33%	10,03%	12,84%
Régime HAC	8,46%	7,89%	7,08%
Régime HNO et cycle de nuit	2,67%	2,75%	2,76%
Régime à temps modulé	0,01%	0,01%	0,01%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Commentaire

En 2023, 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 Régime HAC, en cohérence avec l'évolution de la structure de qualification des salariés d'Orange SA.

Définition de l'indicateur 411

Régime de base : 1 603 heures annuelles

Cadres exécutifs autonomes : forfait de 208 jours travaillés

Régime « Centres d'appel (type 118 712) » : entre 1 526 et 1 554 heures annuelles

Régime « Horaires Accueil Clients (HAC) » : entre 1 455,40 et 1 555 heures annuelles

Régime « travaux programmés en heures non ouvrables intégrés dans la durée normale de travail » (HNO) : entre 1 546,4 et 1 587,8 heures annuelles

Régime à temps modulé : 1 580,20 heures annuelles

Ces durées tiennent compte de la journée annuelle de solidarité (d'une durée égale à 7 heures).

412 - Repos compensateurs

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs légaux :

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	1 853	1 447	1 085
Niveau D	3 153	3 157	3 256
Niveau Dbis	546	510	569
Niveau E	182	179	171
Niveau F	1	2	3
Niveau G	0	0	0
Total	5 735	5 295	5 084

*intègre les salariés ayant bénéficié également de repos compensateurs conventionnels

Nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels :

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	1 972	1 543	1 160
Niveau D	5 500	5 179	4 959
Niveau Dbis	1 262	1 145	1 066
Niveau E	602	590	568
Niveau F	44	43	48
Niveau G	1	1	0
Total	9 381	8 501	7 801

*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. Le nombre de salariés ayant bénéficié de repos compensateurs légaux diminue de 3,9 % (versus -7,5% en 2022), ceux ayant bénéficié de repos compensateurs conventionnels baisse de 8,3% (versus -9,4% en 2022).

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	2	0	0
Niveau C	253	176	98
Niveau D	1 460	1 086	901
Niveau Dbis	348	277	166
Niveau E	216	206	163
Niveau F	50	71	67
Niveau G	2	1	0
Total	2 331	1 817	1 395
Pourcentage	3,50%	2,89%	2,31%

Définition de l'indicateur 413

Cet indicateur comptabilise le nombre de salariés en activité au 31 décembre de l'année étudiée, bénéficiant d'un système d'horaires individualisés au sens de l'article L 3122-23 du nouveau code du travail. Il s'agit des salariés utilisant une badgeuse ou un outil de fonctionnalité équivalente. Il est calculé sur la base de l'ensemble des salariés en activité dans l'entreprise.

414 - Salariés occupés à temps partiel

		Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau Dbis	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Total
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
2022	inf. à 30%	0	1	142	1 191	975	806	354	47	3 516
	de 30 à 39%	0	0	19	10	0	1	2	0	32
	de 40 à 49%	0	0	10	22	9	11	6	0	58
	de 50 à 59%	0	1	239	1 793	888	855	334	32	4 142
	de 60 à 69%	0	0	23	49	20	39	13	1	145
	de 70 à 79%	0	1	29	89	23	63	20	0	225
	de 80 à 89%	0	0	190	1 102	359	762	172	3	2 588
	de 90 à 99%	0	0	10	206	123	437	194	2	972
	Total	0	3	662	4 462	2 397	2 974	1 095	85	11 678
2023	inf. à 30%	0	1	166	1 707	1 471	1 566	774	114	5 799
	de 30 à 39%	0	0	11	9	1	0	2	0	23
	de 40 à 49%	0	0	5	26	7	9	4	1	52
	de 50 à 59%	0	2	168	1 549	705	873	421	50	3 768
	de 60 à 69%	0	0	16	63	21	56	23	0	179
	de 70 à 79%	0	0	22	89	36	86	39	2	274
	de 80 à 89%	0	0	98	994	345	658	180	5	2 280
	de 90 à 99%	0	0	7	173	117	401	190	2	890
	Total	0	3	493	4 610	2 703	3 649	1 633	174	13 265

Commentaire

13 265 salariés sont à temps partiel à fin 2023 dont 73,5% dans les dispositifs séniors (TPS et TPA). Cet effectif continue sa progression (+13% sur la période), impulsée exclusivement par les nouvelles entrées dans le dispositif TPS (temps partiel sénior), notamment en TPS 2022 début 2023.

La tranche « 50 à 59% » caractérise l'essentiel des salariés en TPS qui poursuivent une activité travaillée à 50%.

En augmentation, la tranche "inf. à 30%" : accueille les salariés entrés dans la phase dite de « temps libéré » du dispositif TPS.

La tranche "80 à 89%" : elle concerne notamment des salariés en TPA (temps partiel aidé), dispositif qui présente par rapport à 2022, une baisse de 12%. Le reste de la baisse est portée par les salariés à temps partiel hors dispositif séniors.

A fin 2023, les salariés à temps partiel représentent 22% du total des effectifs en activité, versus 19% à fin 2022.

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

	2021	2022	2023
TPA	491	358	318
TPS	1 983	4 203	3 395
Total	2 474	4 561	3 713

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).

Contrairement à 2022, l'indicateur affiche une baisse de 19% fin 2023, présente sur ces deux composantes. L'augmentation des entrées en TPS ces deux dernières années est impulsée majoritairement par la mise en place du dispositif TPS 2022 dans le cadre de l'accord intergénérationnel 2022-2024 et qui prévoit les dernières entrées au 1er janvier 2023.

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

	2021	2022	2023
Niveau A	.	.	.
Niveau B	13	9	5
Niveau C	3 817	2 920	2 089
Niveau D	16 152	15 277	14 623
Niveau Dbis	11 779	11 156	10 814
Niveau E	19 664	19 328	19 149
Niveau F	8 454	8 422	8 514
Niveau G	731	717	709
Total	60 610	57 829	55 903

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 55 903, soit plus de 9 salariés sur 10 (93%, même poids qu'en 2022).

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 (72%) et D (83%), 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 majoritairement en Agence Distribution, Service Client ou Unité d'intervention.

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)	2021	2022	2023
Total	25	25	25

417 - Nombre de jours fériés payés

	2021	2022	2023
Total jours	9	7	9
Dont samedi	3	1	1

Les jours fériés tombant un dimanche ne sont pas comptabilisés.

L'organisation et le contenu du travail

421 - Nombre de salariés en travail de nuit

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	3	0	0
Niveau D	128	103	97
Niveau Dbis	86	96	94
Niveau E	13	15	17
Niveau F	0	0	1
Niveau G	0	0	0
Total	230	214	209

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

	2021	2022	2023
Niveau A	0	0	0
Niveau B	0	0	0
Niveau C	0	0	0
Niveau D	75	59	54
Niveau Dbis	37	42	46
Niveau E	4	4	5
Niveau F	0	0	1
Niveau G	0	0	0
Total	116	105	106

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

	2021	2022	2023
Total	16	11	6

424 - Nombre de salariés ayant opté pour le télétravail

		2021	2022	2023
Travail régulier	Domicile et bureau satellite	367	359	315
	Bureau satellite	216	105	66
	Télétravail alterné à domicile	35 739	34 301	32 268
	Total	36 322	34 765	32 649
Travail occasionnel	Télétravail occasionnel	13 894	11 632	5 743
	Total	13 894	11 632	5 743
Total	Total	50 216	46 397	38 392

Commentaire

Depuis 2020, la pratique du télétravail a connu une évolution significative du télétravail avec un pic notable les années de Covid-19 (2020/2021) avec une démocratisation de la pratique à tous les secteurs d'activité éligibles au télétravail. En 2023, le télétravail (régulier / occasionnel) est ainsi devenue une pratique courante pour de nombreux salariés avec un taux de recours à 60,7%, en légère baisse lié essentiellement à un recours moins massif au télétravail occasionnel.

Le recours au télétravail régulier, stable autour de 52% reste très plébiscité par les salariés mettant en avant des bénéfices sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, le développement de l'autonomie et bien sûr la souplesse dans l'organisation.

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

		2021	2022	2023
Total	Total	2 169	1 776	1 451

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.

Les conditions physiques de travail

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

	2021	2022	2023
Total	16	11	6

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 prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures

	2021	2022	2023
Total	70	164	12

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)	2021	2022	2023
Total	58 749	52 580	58 974

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.

Les travailleurs inaptes

471 - Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail ou la commission de réforme

	2021	2022	2023
Total	66	50	42

472 - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

	2021	2022	2023
Total	49	29	13

Le développement des compétences

Taux d'accès à la formation et niveau de satisfaction

Dans un contexte de profondes mutations technologiques, économiques et environnementales Orange a poursuivi et amplifié ses efforts en matière de formation afin d'adapter en continu les compétences de ses collaborateurs à ces nouveaux enjeux pour leur permettre d'exercer efficacement et sereinement leur métier tout en leur donnant les moyens de construire leur parcours professionnel.

Afin d'accroître leur efficacité les actions de formation mises en œuvre ont été plus ciblées et se sont appuyées sur la combinaison d'un ensemble de modes d'apprentissage (présentiel, distanciel synchrone et asynchrone) permettant de faciliter l'accès au plus grand nombre.

En 2023, le taux d'accès à la formation a ainsi progressé de 3 points par rapport à 2022 pour atteindre 101%.

Une attention particulière a été portée comme chaque année à l'équité dans l'accessibilité à la formation. Ainsi, le taux d'accès à la formation des salariés de plus de 45 ans s'est établi en 2023 à 97 %.

Orange a également poursuivi l'adaptation de son modèle pédagogique afin notamment de prendre en compte les impacts de ses activités sur l'environnement. Ainsi, en 2023, les actions de développement des compétences ont été réalisées pour 58% en mode présentiel et pour 42% en mode distanciel sous forme notamment de classes virtuelles ou de e-learning.

Le Net Promoteurs Score (NPS), qui mesure le niveau de satisfaction des apprenants, a continué de progresser en 2023 pour atteindre 72.

Les contenus de formation

En 2023, les actions de formation ont notamment eu pour objectif d'apporter à tous les salariés d'Orange les éléments de connaissances fondamentales sur un ensemble de domaines stratégiques impactant les métiers d'Orange comme la Data et l'Intelligence Artificielle (avec le programme Data IA Starter), la Cybersécurité (avec le programme Cyber Ready) ou encore la RSE (avec le Visa RSE et le déploiement de la Fresque du climat).

Une attention particulière a également été apportée au développement des compétences des managers et des dirigeants de l'entreprise sur ces sujets clés (avec notamment la prise en compte des risques du numérique dans leurs dimensions économiques, réglementaires et géopolitiques).

Ces actions d'acculturation à destination de tous les salariés ont été complétées par des actions de formation plus ciblées visant à développer ces nouvelles compétences dans chacun des métiers du Groupe en donnant notamment aux salariés concernés les outils et les méthodes pour faciliter leur mise en pratique au quotidien (avec par exemple le programme « Security by design » pour développer des produits et des services de confiance ou « RSE by design » pour prendre en compte en amont les impacts RSE dans la conception des produits).

Enfin, des programmes de développement des compétences souvent certifiants ou diplômants ont été déployés afin d'assurer la montée en expertise des spécialistes de ces domaines (upskilling) ou la formation de nouveaux experts (reskilling) avec par exemple les parcours d'ingénieur-e en cybersécurité, de data engineer, de data analyst.

En parallèle, les actions de formation ont été conduites pour assurer la montée en compétences des salariés sur les activités core business d'Orange. Elles ont notamment porté sur le développement des compétences des équipes commerciales grand public afin de les accompagner dans la transformation de la relation client de plus en plus multicanale, sur la montée en compétence des équipes B2B sur le portefeuille des produits et services « nouvelle génération », et notamment des solutions dites multi-services, et, enfin, dans le domaine technique, sur le développement des compétences de vie de réseaux et de génie civil.

Un ensemble d'actions de formation ont également été conduites afin de développer les compétences des salariés mobilisés pour la préparation et l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympique Paris 2024.

Par ailleurs, pour s'assurer de la qualité des prestations réalisées par ses sous-traitants Orange a conduit des actions de développement des compétences pour ses collaborateurs en charge du pilotage, du suivi et de la mesure de la qualité de service de ses sous-traitants au travers d'actions de formation dédiées à la Vérification Qualité Sécurité Environnement (VQSE).

Enfin le Centre de Formation des Apprentis Orange a accueilli en 2023 une nouvelle promotion d'alternants sur 3 parcours : Data Analyst, Data Scientist et Expert en Cybersécurité.

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

	2021	2022	2023
Pourcentage	4,90%	4,60%	4,70%

Commentaire

En 2023, le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation progresse de 0,1 pt par rapport à 2022.

512 - Montant consacré à la formation continue

(en millions d'euros)	2021	2022	2023
Total	182	160	169

Commentaire

Les dépenses consacrées à la formation ont augmenté de 5,6% par rapport à 2022. Cette hausse s'explique principalement par l'augmentation des charges de personnel en 2023

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

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés formés	21,506	35,153	56,659	21,550	35,789	57,339	20 302	33 784	54 086
Pourcentage	92.47%	89.02%	90.30%	99.33%	96.91%	97.80%	102,62%	100,30%	101,16%

Commentaire

Le taux d'accès à la formation a continué de progresser en 2023. Cette progression s'explique notamment par le développement des classes virtuelles, qui facilitent l'accès à la formation, et au déploiement massif du programme Cyber Ready 2023 qui adressait tous les salariés du Groupe.

Le taux d'accès supérieur à 100% s'explique par un nombre important de salariés ayant suivi une formation en 2023 mais ayant quitté l'entreprise dans la même année dans le cadre du dispositif d'aménagement de fin de carrière mis en place par Orange (TPS)

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

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	2	2	4	1	4	5	0	3	3
Niveau C	2 157	3 890	6 047	1 800	3 448	5 248	1 318	2 596	3 914
Niveau D	7 462	10 355	17 817	7 312	10 701	18 013	6 793	9 989	16 782
Niveau Dbis	4 045	6 204	10 249	4 145	6 357	10 502	3 931	5 890	9 821
Niveau E	5 830	10 867	16 697	6 148	11 576	17 724	6 134	11 482	17 616
Niveau F	2 561	4 321	6 882	2 781	4 576	7 357	2 823	4 732	7 555
Niveau G	192	416	608	223	470	693	246	462	708
Total	22 249	36 055	58 304	22 410	37 132	59 542	21 245	35 154	56 399

Commentaire

En 2023, on constate un nombre de salarié formés en baisse de 6% en ligne avec la baisse de l'effectif sur la période.

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

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Niveau A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau B	5	10	16	3	19	22	0	8	8
Niveau C	59 885	143 124	203 009	47 474	117 390	164 864	38 467	91 412	129 880
Niveau D	181 893	300 872	482 765	171 002	293 467	464 468	167 738	285 890	453 629
Niveau Dbis	92 077	148 492	240 569	92 326	147 652	239 979	88 258	133 377	221 635
Niveau E	145 306	286 186	431 492	148 013	261 892	409 905	143 835	250 564	394 399
Niveau F	63 609	89 695	153 305	67 230	94 273	161 503	68 846	92 316	161 162
Niveau G	2 627	5 752	8 378	5 517	8 502	14 019	7 021	8 929	15 950
Total	545 402	974 131	1 519 533	531 565	923 194	1 454 759	514 165	862 498	1 376 663

Commentaire

Le nombre d'heures de formation réalisées en 2023 a reculé de 5% par rapport à 2022. La diminution du nombre d'heures de formation est inférieure à la baisse des effectifs enregistrée sur la même période.

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

Heures de formation	2021	2022	2023
Dispense externe	542 679	522 270	493 382
Dispense interne	973 519	930 778	878 811
Non défini	3 336	1 711	4 471
Total des heures attestées	1 519 533	1 454 759	1 376 663

Commentaire

La part des heures de formation dispensées en interne représente toujours 64% du total de l'activité, comme en 2022 et 2021.

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

	2021	2022	2023
Total	15	11	33

Commentaire

En 2023, 33 salariés ont bénéficié d'un congé de formation rémunéré.

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

	2021	2022	2023
Total	1	0	0

Commentaire

En 2023, aucune demande de congé de formation n'a dû être différée.

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

	2021	2022	2023
Total	0	0	1

Commentaire

Un seul congé de formation non rémunéré a été attribué en 2023

L'insertion professionnelle

531 - L'alternance

	2021	2022	2023
Contrat d'apprentissage	2 242	1 798	1 743
Contrat de professionnalisation	335	214	171
Total	2 577	2 012	1 914

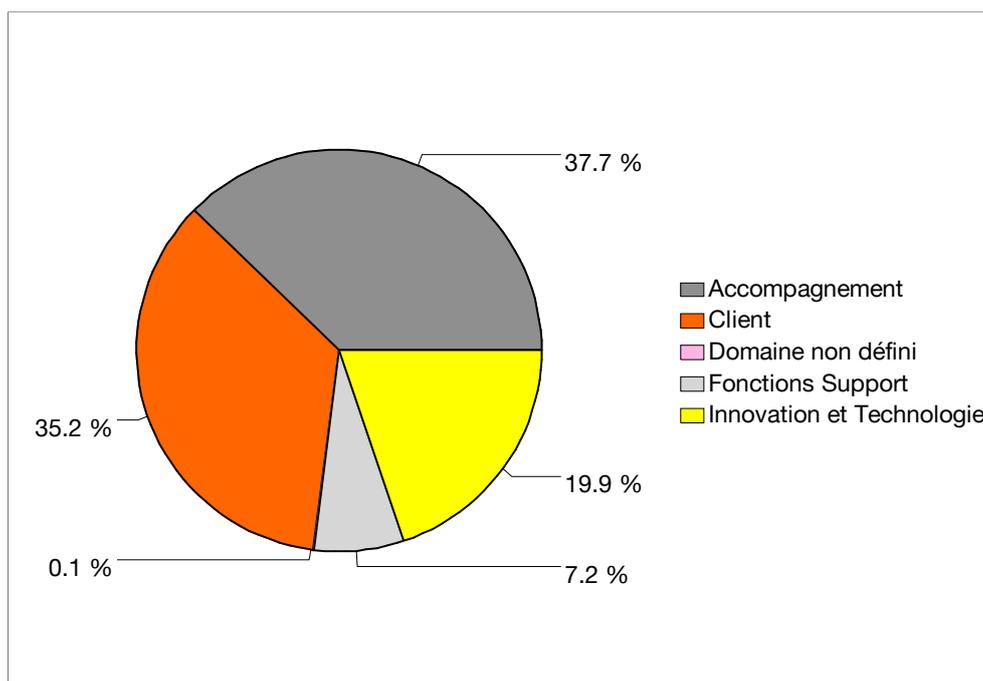
Commentaire

Orange poursuit une politique active d'alternance et accueille en 2023, 1 914 salariés en contrats d'apprentissage et de professionnalisation. L'évolution de cet effectif (-98 soit -5%), est cohérente avec celle des CDI.

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

Les 1 914 nouveaux alternants sont accueillis à 37,7% sur le domaine "Accompagnement", notamment sur le métier de management de projet, puis à 35,2% sur le domaine Client, sur les activités de conseil client. Le domaine "Innovation et technologie" concerne principalement des métiers relevant de l'intervention réseaux.

Les relations du travail

Au cours de l'année 2023, 7 accords et 5 avenants applicables sur le périmètre de l'UES Orange ont été signés :

- 1 accord et 1 avenant dans le domaine de la rétribution
- 1 accord relatif aux astreintes
- 1 accord relatif au dispositif des interventions exceptionnelles
- 1 avenant de révision à l'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations
- 1 accord portant sur les modalités d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'arrêt du versement de certains Titres-Restaurant
- 1 accord portant sur la date des élections CSE 2023
- 1 avenant à l'accord portant sur le dialogue social
- 1 accord et 2 avenants sur le Protocole d'Accord Préélectoral - Elections professionnelles
- 1 accord méthodologique pour la conduite des projets immobiliers tertiaires Groupe France

Le Comité Social et Économique (CSEC) de l'UES Orange a siégé durant 26 séances (soit 33 jours de réunion), principalement consacrées aux informations-consultations récurrentes (stratégie, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, emploi et conditions de travail) et à la santé sécurité. Quelques projets notables relatifs à l'évolution ou l'adaptation de l'organisation du Groupe ont par ailleurs été présentés aux élus : évolution d'organisation de la Direction des Ressources Humaines Groupe, évolution d'organisation du pilotage des activités d'Orange France en charge des activités d'opérateur industriel et commercial du domaine intervention, évolution du modèle organisationnel de l'établissement SCE, création d'une joint-venture 50-50 entre Orange et Capgemini (société Bleu).

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 2023.

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	SUD	STC	Total
Titulaires	8	8	1	3	2	2	1	25
Suppléants	7	9	1	3	3	2	0	25
Représentants syndicaux	1	1	0	1	0	0	0	3
Total	16	18	2	7	5	4	1	53

611 - Participation aux élections des représentants du personnel de novembre 2023

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

Collège	Nombre d'inscrits	Taux de participation
Cadre	40 906	72,82%
Maîtrise	18 939	67,53%
Non cadre	4 161	50,16%

Les moyens syndicaux

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

	2021	2022	2023
Total	467 634	359 306	510 414

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 2021 et 2022 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	2021	2022	2023
Commissions administratives paritaires	13	10	.
Commissions consultatives paritaires des contractuels	29	37	.
Sous-total	42	47	.
Comité Social et Economique Central (CSEC)	.	24	26
Comité central d'entreprise	27	.	.
Avec les délégués syndicaux nationaux	.	.	.
Réunion CSEE	223	281	253
Comité 'bassin d'emploi'	7	8	11
Réunion RP	45	30	49
Avec les délégués syndicaux locaux	754	802	623
Négociations locales sur le stress	0	0	0
Sous-total	1 056	1 145	962
Total	1 098	1 192	962

614 - Accords d'entreprise signés en 2023

Accords Orange SA

16 mars 2023	Accord salarial 2023
27 juin 2023	Avenant n°2 à l'accord Intéressement
3 août 2023	Accord relatif aux Astreintes
3 août 2023	Accord relatif au dispositif des interventions exceptionnelles
4 octobre 2023	Avenant de révision à l'accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations
31 octobre 2023	Accord portant sur les modalités d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'arrêt du versement de certains Titres-Restaurant

Accords UES Orange

4 avril 2023	Accord portant sur la date des élections CSE 2023
2 juin 2023	Avenant n°3 à l'accord portant sur le dialogue social
3 juillet 2023	Protocole d'Accord Préélectoral - Elections professionnelles
19 octobre 2023	Avenant n°1 au Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)
24 octobre 2023	Avenant n°4 à l'accord portant sur le dialogue social

Accords Groupe France

14 mars 2023	Accord méthodologique pour la conduite des projets immobiliers tertiaires
--------------	---

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

	2021	2022	2023
Total	721	800	530

L'information et la communication

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

	2021	2022	2023
Total	4 361	4 235	4 232

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	
Web	.
Portail intranet Welcome : - M'informer, avec plusieurs sous-rubriques : les actualités du Groupe, les billets-blog du Comité Exécutif, le cours de bourse et la presse - Me repérer, avec plusieurs sous-rubriques présentant le Groupe, sa gouvernance, sa stratégie, les politiques RH, des fiches repères et des dossiers de fond - M'engager : les engagements du Groupe, la fondation Orange, les programmes d'engagement salariés -Mes essentiels : accès direct à des dossiers de fond dont la stratégie	Portail intranet accessible aux salariés des pays sur lesquels nous opérons.
Anoo	Anoo est le portail d'information RH de référence pour les salariés et managers du périmètre Orange SA en France. 3 rubriques distinctes d'information : salariés, managers et Alternants/Stagiaires (dépôt des congés, informations pratiques, accès aux applicatifs RH, actualités RH, etc.)
Mobile	.
Application mobile Orange News En 2023, nouvelle version enrichie par la possibilité de partager les articles sur ses réseaux sociaux et de laisser des commentaires sous les articles et le rubricage : Une, Actu, Culture, Cybersécurité, Divertissement, Finance, Innovation, Métiers, Revue de presse, Réseaux, Sport, Tendances, Réseaux sociaux, Smartphone	Application mobile accessible à l'ensemble des salariés d'Orange, qui propose une sélection d'informations quotidiennes sur l'actualité du Groupe
Emissions vidéo	.
Meeting Christel Heydemann	Un format d'émission apériodique (1 à 2 par an) permettant à Christel Heydemann de traiter l'actualité du Groupe et de répondre aux questions des salariés sur les enjeux du Groupe Orange et de leurs entités.
.Let's Talk	..«Let's talk », format d'échange entre la gouvernance et les salariés des zones hors France. Ces émissions sont systématiquement proposées en replay sur les plateformes digitales des Divisions ou via leurs propres médias (Newsletter).
.Livestream Leaders	..Emissions destinées aux Leaders du Groupe organisées de manière périodique à l'occasion des résultats financiers du Groupe : trimestriels, semestriels et annuels. Et de manière apériodique émissions centrées sur les grands lancements ou sujets d'actualité nécessitant un éclairage particulier en traitant les questions posées par les Leaders du Groupe.
.Exec Talk	..Format d'émission thématique, réservé aux Exécutives du Groupe et permettant des échanges vidéo entre les membres du Comité Exécutif et les Exécutives du Groupe
Web radio	.
Live web radio	Un format radio WEB rapide et simple dans sa mise en œuvre permettant de se concentrer sur les sujets d'actualité pour des cibles précises : Leaders, RH, ou salariés d'une entité
Pushmails & Newsletters	.
Pushmails signés de la Directrice Générale ou des membres du Comex	Apériodiques. Annonces communes aux salariés adressées par messagerie..A minima deux pushmails de la Directrice Générale par an dits « All Staff » : à l'occasion des vœux de début d'année sur les enjeux de l'année et à l'occasion des résultats annuels du Groupe sur la ligne stratégique.
Boite mail : zzz info internecom	Apériodiques. Déclinaison en pushmail ou sms de communications d'ordre général s'adressant à l'ensemble des salariés du Groupe

Procédures d'information descendante au niveau du Groupe	
Breaking News Leaders	Apériodique. Annonces d'importance stratégique pour le Groupe diffusées par pushmails aux Leaders avant une communication plus large (tous managers ou tous salariés). A minima 4 par an à l'occasion des résultats financiers trimestriels, semestriels et annuels.
Newsletter Leaders	Hebdomadaire. Reprend les actualités majeures du Groupe de la semaine et propose une vue d'ensemble des actualités de notre écosystème.
Newsletter Managers Connectés	Mensuelle. 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. Cette newsletter invite régulièrement ses destinataires à partager leurs retours d'expérience et bonnes pratiques sur l'espace Piazza.Orange Campus Management qui leur est dédié.
Kits de communication	.
Kits managers	Apériodiques. Kits d'information adressés aux managers du Groupe sur des sujets transverses aux entités et métiers.
Evénements en présentiel / distanciel	.
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 régulièrement 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 rendez-vous a été reconduit sous un format 100% digital et conversationnel : l'Executives Talk.
Executives talk	Déclinaison de l'executives meeting en format exclusivement digital
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. « En raison du changement de gouvernance de l'entreprise, aucune réunion "Leaders Meeting" n'a été organisée en 2022. En 2023 et avec l'annonce du nouveau plan stratégique Lead The Future, une réunion "Leaders Meeting" d'une journée et demie a été organisée en présentiel en décembre 2023. »
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.
Communication de proximité	.
Affichage	Via affiches print ou affichage dynamique local selon les sites

Procédures d'information ascendante au niveau du Groupe	
Enquêtes par sondages	.
Baromètre salarié France et international : « Voice Up »	Sondage commun à l'ensemble des salariés du Groupe depuis 2017, via un questionnaire en ligne. En 2023, les études ont été confiées à un nouveau prestataire « Mercer » pour administrer la nouvelle enquête lancée en janvier 2024 pour notamment avoir la possibilité de benchmarker les résultats avec les tendances sociétales et ceux d'autres grands Groupes en France et à l'international.
Web	.

Procédures d'information ascendante au niveau du Groupe	
Réseau social interne Piazza	Plazza favorise l'expression et le partage des salariés du Groupe. En termes d'usages, Piazza reste le 1er réseau social d'entreprise européen et le 5ème au niveau mondial.
Espace Piazza Orange Campus Management	1ère Communauté Piazza en nombre d'abonnés depuis son lancement en septembre 2016. Espace bilingue français / anglais ouvert 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 régulièrement plus de 30% des 18 000 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 du Groupe
Outils d'information des managers	Réunions d'information, conférence calls régulières sur des thématiques transverses (Rh, etc.).
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

C'est un moment d'échange privilégié entre un collaborateur et son responsable en vue de réaliser le bilan de l'activité de l'année précédente, d'aborder le sens de la mission et d'échanger sur la charge de travail du collaborateur. Il comporte également une évaluation des compétences, un échange autour du projet professionnel et du développement des compétences.

Il favorise l'engagement du salarié et de l'entreprise dans la préparation et la mise en œuvre de son évolution professionnelle en relation avec la stratégie de l'entreprise.

Les procédures

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

	2021	2022	2023
Total	11	9	0

Définition de l'indicateur 631

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

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

	2021	2022	2023
Nombre de mises en demeure	4	1	0
Nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	0	0	4
Total	4	1	4

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

	2021	2022	2023
Total	70	92	81

Définition de l'indicateur 632

Nouveaux recours individuels ou collectifs devant un tribunal administratif ou judiciaire en 2022. « Photographie » de l'année 2022 qui ne tient pas compte des contentieux initiés avant 2022 et toujours en cours

Les œuvres sociales

711 - Répartition des dépenses dans l'entreprise

Logement

	2021	2022	2023
Montant global (en millions d'euros)	17,4	15,0	15,0
Nombre de prêts accordés	344,0	495,0	216,0
Nombre de salariés logés	340,0	393,0	323,0

Restauration

(en millions d'euros)	2021	2022	2023
Montant global	85,2	85,2	80,4

Activités en gestion déléguée

	2021	2022	2023
Montant global (en millions d'euros)	1,9	1,9	1,9
Lien social et recherche historique	.	.	.
Aides pécuniaires	1,9	1,9	1,9

712 - Contribution patronale versée aux CSE d'Etablissement

(en millions d'euros)	2021	2022	2023
Montant de la contribution patronale aux ASC versée aux comités d'établissement	83,2	82,2	80,1

Les autres charges sociales

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

(en millions d'euros)	2021	2022	2023
Régime complémentaire de frais de santé des fonctionnaires et agents contractuels de droit publics	35,6	44,2	44,0
Régime complémentaire de prévoyance et de frais de santé des salariés sous convention	67,4	78,5	82,2
Total	103,0	122,7	126,2

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

(en millions d'euros)	2021	2022	2023
Retraite additionnelle fonction publique (fonctionnaires)	7,9	6,8	5,9
Retraite complémentaire ANEP-CRICA (salariés sous convention)	231,7	233,1	241,9
Total	239,6	239,9	247,8