



Montreuil, le 23 juin 2020

Le 12 juin 2020, la négociation portant sur l'avenant à l'accord d'intéressement s'est ouverte.

Cette première séance a permis de faire un bilan sur l'intéressement aux résultats de 2019 et de négocier les critères pour l'année 2020. La CGT n'est pas signataire de cet accord, mais participe activement afin de porter les revendications du personnel. L'intéressement est un élément de rémunération variable qui est à la seule main de la direction. De plus, la CGT dénonce les critères de déclenchement qui sont aléatoires et sur lesquels le personnel n'a pas de prise. Elle s'oppose à des objectifs orientés par des choix purement financiers au profit des seuls actionnaires. Enfin, cet élément de rémunération est exonéré de cotisations, tant patronales que salariales, et de ce fait ne participe pas à abonder, entre autres, ni nos indemnités journalières en cas de maladie, ni nos niveaux de pension de retraite.



**Les perspectives
2020 :**

Lors de cette négociation, la direction, de par ses prises de position, a confirmé que l'intéressement est un levier de modération salariale et une variable d'ajustement budgétaire pour l'entreprise. En effet, alors que pendant les négociations salariales, la direction ne cesse de clamer que la crise aura des effets sur les résultats d'Orange afin de limiter les augmentations salariales, pour l'intéressement le discours est positif, tout va bien !

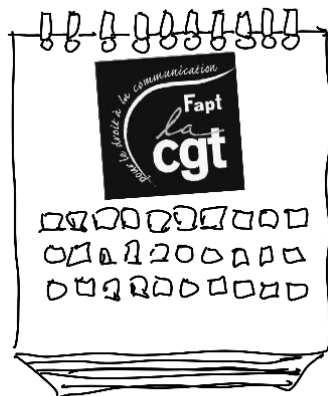
L'IPO est un des critères qui pèse le plus sur le montant de l'intéressement (environ 60%). Il est basé sur des éléments purement financiers : atteinte des objectifs en termes de Chiffre d'Affaire (CA) et de réduction des charges opérationnelles. La direction veut maintenir les objectifs définis pour l'IPO en fin d'année 2019, considérant que malgré les incertitudes, l'entreprise reste engagée sur des objectifs élevés. Le niveau déterminé des objectifs ne permettra pas de les atteindre. La CGT a demandé la révision des objectifs, car au final, ce seront une nouvelle fois les salariés qui seront impactés, et donc leur rémunération.

Lors de la seconde séance, nous avons abordé les critères IQSC. Comme pour l'IPO, l'entreprise n'entend pas revoir ses prévisions à la baisse. En effet, malgré la crise actuelle, elle maintient des objectifs supérieurs à 2019 : 2,7% pour les taux de contact SAV GP/Pro (3,4% en 2019), 8,2% pour le m-NPS marché grand client (7,3% en 2019). Le n-NPS marché entreprise reste quasiment stable.

Le bilan 2019 :

Il montre que l'atteinte des objectifs des Indicateurs de Performance Opérationnelle (IPO), de Qualité de Service Client (IQSC) et RSE, a permis d'obtenir un seuil de déclenchement de 4,7 %, ce qui s'est traduit par le versement, en moyenne, d'un demi-mois de salaire supplémentaire. Cumulés à la participation, ces deux éléments de rémunération sont d'environ un mois de salaire supplémentaire en moyenne.

La CGT est intervenue à plusieurs reprises pour que l'entreprise ajuste les objectifs des critères de l'intéressement en tenant compte des réalités liées à la crise sanitaire et son impact sur les activités de l'entreprise. L'entreprise n'a rien voulu savoir et est venue à cette négociation pour imposer ses objectifs. En bref : « Circulez, il n'y a rien à négocier ! ». Pour la CGT, cette attitude est inacceptable, nous avons donc quitté la deuxième séance de négociation et invité l'entreprise à nous convoquer lorsqu'il y aura quelque chose à négocier.



Le 13^{ème} mois, parlons-en !

La situation actuelle démontre, s'il en était besoin, que tous les éléments de rémunération variables sont aléatoires et peuvent peser de manière importante sur la rémunération annuelle. Ces éléments variables instaurent, de facto, la modération salariale, répondant ainsi aux injonctions des marchés financiers. De plus, lorsque l'on fait le cumul entre les montants de la participation et de l'intéressement

versés en 2019, le personnel d'Orange a, en moyenne, touché environ 1 mois de salaire supplémentaire exonéré de toutes cotisations sociales.

Pour la CGT, la solution est la mise en place d'un 13^{ème} mois de salaire pérenne, en sus des rémunérations existantes, permettant ainsi de limiter l'impact aléatoire des dispositifs d'intéressement et de participation.



Les demandes de la CGT :

- ▶ L'augmentation de l'enveloppe intéressement qui est actuellement plafonnée à 5% de la somme des salaires.
- ▶ La suppression de tous les critères sur lesquels les salariés n'ont pas de prise.
- ▶ La neutralisation des absences imposées par la crise sanitaire.
- ▶ Une répartition d'un montant égal à l'ensemble du personnel de l'enveloppe d'intéressement.
- ▶ La mise en place du 13^{ème} mois permettant de pérenniser les éléments de rémunération.

Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

| | |
|---|--------------|
| Nom | Prénom |
| Adresse | |
| | |
| Code Postal | Ville |
| [Facultatif] Téléphones → (perso) | → pro |
| Grade/Classification | Métier |
| Service/Bureau (nom et adresse) | |