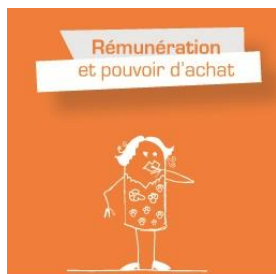




COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

INTÉRESSEMENT 2015 - 2017

Grâce à un accord !



Un nouvel accord triennal d'Intéressement Orange SA vient d'être signé par CFDT, FO et SUD.

A partir d'un bilan positif de l'accord précédent, la CFDT signe ce texte qui s'inscrit dans la continuité, et améliore le dispositif de déclenchement.

Pas d'accord ? Pas de prime ... !

Il faut tout d'abord rappeler que le paiement d'un Intéressement n'est pas automatique, et que ce dispositif existe dans les entreprises qu'avec un accord négocié et valablement signé entre direction et délégués syndicaux d'organisations représentatives.

La CFDT a fait un bilan positif de l'accord précédent, de la pertinence du choix de ses indicateurs et du bon niveau des primes d'intéressement déclenchées.

La CFDT souhaitait l'élargissement du taux de surperformance souvent frôlé et finalement atteint.

Un contexte économique difficile, mais ...

Arguant du contexte économique défavorable, des moindres résultats et des efforts à poursuivre, la direction a abaissé le niveau de l'enveloppe globale.

✚ **Pour la CFDT**, cette baisse devrait être rééquilibrée par une structure de la masse salariale en évolution et une réduction du nombre de bénéficiaires : plus de départs que de recrutements ; de nombreux départs avec des niveaux de rémunérations plus élevés que ceux des quelques nouveaux recrutés... S'il y aura bien moins à distribuer, il y aura aussi moins de parts à faire ...

Toujours guidée par sa même logique, l'entreprise envisageait de baisser les taux d'intéressement quel que soit le niveau d'atteinte des objectifs fixés.

✚ **Pour la CFDT** cela était incohérent avec le nouveau plan stratégique de l'entreprise « Essentiels 2020 » qui ambitionne de renouer avec des résultats économiques positifs et d'augmenter la satisfaction de nos clients. De tels objectifs passent par la motivation et l'implication de l'ensemble des salariés d'Orange dont l'investissement doit être encouragé, mais aussi justement reconnu et récompensé.

Par ailleurs, la direction envisageait de remplacer un des indicateurs de qualité : « taux de contact client » par « score moyen d'intention de recommandation ».

✚ **La CFDT** et les autres représentants du personnel a convaincu l'entreprise que cet indice était moins fiable qu'avant. Orange l'a finalement reconnu, fait machine arrière et maintenu l'indicateur initial.

La CFDT signe l'accord triennal :

- Partant d'un bilan positif de l'accord précédent !
- Qui s'inscrit dans la continuité !
- Basé sur des indicateurs fiables !
- Avec une surperformance qui pourra être mieux reconnue !
- Et une nouvelle clé de répartition du calcul de l'intéressement individuel !
- Parce qu'un intéressement est possible grâce à un accord valablement signé !

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://cfdt-ftorange.fr>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



Avec notre Webzine, retrouvez le point de vue CFDT sur l'actualité d'Orange
Inscrivez-vous ! contact@cfdt-orange.fr

Faire reconnaître les efforts du personnel !

Au démarrage de la négociation, la CFDT ne pouvait pas accepter les premières propositions de l'entreprise basées à la fois sur une réduction de l'enveloppe globale, une diminution des taux d'intéressement et des indicateurs d'une fiabilité amoindrie. **Pour la CFDT, un intéressement au moins inscrit dans la continuité de l'accord précédent s'imposait et ses négociateurs ont argumenté régulièrement dans ce sens sans oublier l'objectif d'élever le niveau de surperformance.**

Au cours de la négociation, la question des collègues éloignés du service a trouvé une réponse avec une nouvelle clé de répartition du calcul de l'intéressement individuel et l'introduction de la notion d'appartenance à l'entreprise.

Au final, la direction a progressivement accepté de rétablir au niveau de l'accord précédent les taux d'intéressement et entendu la demande CFDT d'une élévation de la surperformance qui permet à nouveau de redistribuer jusqu'à 5% de l'ensemble de la masse salariale.

Cette évolution ouvre donc de nouvelles perspectives notamment lors de la renégociation des avenants de l'accord et des objectifs 2016 et 2017...



Les dispositions de l'accord 2015 - 2017

↗ L'indicateur de performance opérationnelle (IPO) pèse 70% de l'intéressement,

↗ L'indicateur de qualité de service client (IQSC) pèse 30% de l'intéressement,

- il est composé pour 70% du taux de contact et pour 15% chacun des indices de loyauté client (ILC) Grands Comptes et Entreprises.

↗ Le nouveau calcul de l'intéressement est basé sur une répartition dépendante pour 30% du salaire, 50% au temps d'activité et 20% de la durée d'appartenance.

| Atteinte de l'objectif | IPO | IQSC |
|------------------------|------|------|
| Déclenchement 90% | 1% | 0,5% |
| Objectif 100% | 2,8% | 1,2% |
| Surperformance 110% | 3,5% | 1,5% |

| OBJECTIF 2015 | | |
|---------------|---------------|----------|
| | | IPO (M€) |
| | | 3 545 |
| IQSC | Tx de contact | 3,7 |
| | ILC « GC » | 7,3 |
| | ILC « E » | 6,7 |



Pourcentage maximum d'intéressement

La CFDT continue à revendiquer l'augmentation du pourcentage de la masse salariale consacré à l'intéressement. À Orange, il est depuis longtemps plafonné à 5% et très en deçà des possibilités légales et des pratiques d'autres entreprises ...

La CFDT s'engage et ne lâche rien !

Dans cette négociation, elle a obtenu de l'entreprise de meilleures dispositions pour le pouvoir d'achat du personnel !

