



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

Pas satisfaisant !

La direction a annoncé en ouverture de négociation une enveloppe fortement à la baisse comparée à celle de l'accord précédent (-12%).

La CFDT n'accepte pas la baisse du pourcentage maximum d'intéressement possible, qui représente la reconnaissance des résultats obtenus !

La nouvelle version du projet d'accord triennal nous laisse dubitatifs !

« Essentiels 2020 » affiche une grande ambition de résultats économiques et de satisfaction de nos clients qui implique l'ensemble des salariés d'Orange.

Lors de premiers échanges, le personnel pointe l'incohérence évidente d'une baisse sensible de l'intéressement avec un objectif de résultats de nouveau en croissance.

La non-automaticité de l'intéressement suffit comme « juge de paix ».

Pour la CFDT, l'intéressement doit justement motiver et récompenser les efforts fournis par le personnel.

Un intéressement au moins dans la continuité s'impose !

Le contraire serait un important signe négatif donné au personnel !



Un intéressement au moins dans la continuité s'impose !

Le contraire serait un important signe négatif donné au personnel !



Baisse du pourcentage maximum d'intéressement

Notre plafond historique d'atteinte des objectifs sur l'intéressement, déjà plafonné à 5% depuis longtemps (*très en deçà des possibilités légales*), n'atteindrait plus qu'un maximum de 4,5%.

De plus, cet accord cadre s'appliquera sur cette base pour 3 ans, même si les résultats sont à nouveaux très bons en 2016 et 2017.

Ce serait envoyer un signal très négatif aux salariés en leur demandant toujours plus d'efforts et d'adaptation, mais avec une récompense proportionnellement moindre et donc moins incitative voire contreproductive !!!

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

De timides correctifs à poursuivre !

Lors de la dernière séance de négociation, la direction a répondu positivement à certaines de nos craintes :

- ✚ Critère du « taux de contact » réintroduit en remplacement du « score moyen de recommandation » initialement proposé qui suscitait beaucoup de doutes ;
- ✚ Taux d'intéressement liés au pourcentage d'atteinte des objectifs rétablis ou légèrement rehaussé (*seuil de déclenchement à 90% de 1,3% → 1,5%, à 100% de 3,5% → 4%, à 105% de 4,4% → 4,5%*)...

Le passage de 4,4% à 4,5% n'est pas suffisant !

Cette baisse envisagée pour la surperformance (4,5% au lieu des 5% de l'accord précédent) serait un signal contreproductif donné au personnel !

À date, la nouvelle composition de l'intéressement en 3 parts serait liée pour 30% au salaire, 50% à l'activité et 20% au temps de présence.

La répartition entre les critères les indices de performance (*objectif à 3 545 M€*) et qualitatifs représenteraient respectivement 70 % et 30 %.

Dans la part qualitative, 70% concerneraient le taux de contacts (*objectif 3,7*), 15% l'indice de loyauté du marché Grands Comptes (*objectif 7,3*) et 15% l'indice de loyauté du marché Entreprises (*objectif 6,7*).

Le compte à rebours est lancé !

Il ne reste plus qu'une séance de négociation pour faire évoluer positivement et traduire dans la rédaction d'un nouveau projet d'accord triennal les attentes du personnel et les revendications de la CFDT pour replacer au cœur de nos ambitions la reconnaissance des efforts du personnel.

La CFDT s'engage et ne lâche rien afin d'obtenir de meilleures propositions de l'entreprise dans cette négociation pour le pouvoir d'achat des salariés!

