



Accord d'intéressement triennal Orange SA

La CFE-CGC Orange signe pour limiter l'érosion de la rétribution

Hélène Marcy – Stéphane Gouriou – Nicolas Triki

Selon la Loi, le versement d'un intéressement (avec la possibilité de le percevoir directement ou de le verser dans un plan d'épargne salariale en bénéficiant de conditions fiscales et sociales avantageuses) implique la signature d'un accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives. Depuis les élections CSE de novembre 2023, avec 43,5 % de représentativité, la signature de la CFE-CGC est incontournable pour valider un accord.

Contrairement à la participation qui relève du périmètre Groupe, la Direction a fait le choix d'un intéressement par société.

Le nouvel accord triennal cadre l'ensemble de la politique d'intéressement chez Orange SA pour 3 ans (2024-2026), et la grille d'objectifs pour l'année 2024 (pour l'intéressement versé en 2025). Les objectifs des deux années suivantes seront définis par la négociation d'un avenant annuel.

Les prévisions pessimistes de la CFE-CGC Orange et de l'ADEAS concernant les effets du précédent accord triennal, **que la CFE-CGC n'avait pas signé, se sont malheureusement réalisées.**

La CFE-CGC s'est donc attachée à l'amélioration de l'accord pour qu'il délivre le maximum d'intéressement possible aux personnels d'Orange... même si la Direction a refusé d'augmenter l'enveloppe globale maximale (5,20% de la masse salariale) susceptible de nous être redistribuée si les objectifs définis par l'accord sont atteints.

Nous aurions souhaité, alors que les objectifs et leurs poids respectifs se transforment, signer un accord annuel pour vérifier les effets produits par ces modifications avant de nous engager dans un nouvel accord triennal.

Notre signature n'est donc en aucun cas un blanc-seing validant les conceptions de la Direction. Nous suivrons de près la mise en œuvre de l'accord pendant toute sa durée de validité, pour qu'il s'applique de la manière la plus favorable possible aux personnels, notamment via les grilles d'objectifs qui seront définies pour 2025 et 2026. Mais après l'échec cuisant des négociations annuelles sur les salaires, qui nous a collectivement amèrement déçu, la CFE-CGC Orange a souhaité sécuriser au maximum une rétribution supplémentaire qui, associée à la participation, représente l'équivalent d'un 13^{ème} mois pour une grande partie des personnels d'Orange.

Rééquilibrage entre objectifs financiers et extra-financiers

Les objectifs financiers et extra-financiers sont répartis à 50/50 (contre 60/40 précédemment), le poids de la qualité de service et des émissions carbone étant augmenté de 5% chacun.

On peut se féliciter d'une meilleure prise en compte d'indicateurs favorables au développement durable de l'entreprise. Mais on peut s'alarmer de la baisse de la performance opérationnelle, observée en 2023 sur la France, et surtout de

l'absence de stratégie pour reconquérir des clients, alors que les difficultés actuelles de SFR constituent une opportunité pour le faire. L'amélioration de l'indicateur de performance opérationnelle (IPO, voir formule dans le tableau ci-dessous) ne repose que sur des plans d'économies perpétuellement reconduits... et qui peuvent déboucher sur une dégradation de la qualité de service, cruciale pour fidéliser nos clients.

Indicateurs	Composition	Objectif 2024	Poids	% de la masse salariale
IPO - Indicateur de performance opérationnelle	EBITDAaL (Chiffre d'affaires - charges opérationnelles) - e-CAPEX (investissements)	2 930 m€	50%	2,15%
IQSC - Indicateur de qualité de service client	mNPS Grand Public pour 50% de l'IQSC	7,9	35%	1,51%
	mNPS Grands Clients pour 25% de l'IQSC	7,8		
	mNPS Entreprises pour 25% de l'IQSC *	7,5		
IPE - Indicateur de performance environnementale	Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre sur les scope 1 & 2 par rapport à nos émissions en 2015	-31,3%	15%	0,65%
Total (si les objectifs sont atteints à 100%)				4,3%

* À noter : les ProPME, précédemment inclus dans le segment Grand Public, sont désormais agrégés avec les Entreprises.

Des objectifs a priori plus atteignables

Vos représentants CFE-CGC ont pu obtenir le gel des objectifs en matière de qualité de service clients. Sachant par ailleurs que nous avons collectivement surperformé sur les

objectifs non financiers, les perspectives de versement, à efficacité collective constante, sont donc plus optimistes.

Indicateurs	Objectifs 2023	Réalisés 2023	Objectifs 2024
IPO	2 971 m€	2 908 m€	2 930 m€
mNPS Grand Public	7,9	8	7,9
mNPS Grands clients	7,8	7,9	7,8
mNPS Entreprises	7,6	7,6*	7,5
Tonnes CO2 scopes 1&2	-31,3% / 2015	-32,% / 2015	-31,4% / 2015

* 7,8 pour Entreprises et 7,4 pour ProPME

Rééquilibrage des taux de paiement

Le pourcentage de masse salariale distribué augmente jusqu'au taux d'atteinte de 102% des objectifs. Aucun objectif n'ayant été atteint à 104% en 2023, on peut donc raisonnablement estimer que cette nouvelle grille est plus favorable pour les personnels.

Mais en dépit de nos demandes, la Direction a refusé d'augmenter le taux de paiement maximal, qui reste à 5,20% de la masse salariale globale, et devient quasiment inatteignable. Plus d'engagement attendu, mais pas d'augmentation de l'enveloppe distribuable...

Taux d'atteinte des objectifs	90%	100 %	102%	104%	105%
Taux de paiement accord 2021-2023	1,50%	4,20%	4,70%	5,20%	-
Taux de paiement accord 2024-2026	1,60%	4,30%	4,80%	5,07%	5,20%

Une répartition essentiellement axée sur le temps de présence

L'intéressement individuel sera réparti à 30% selon la rémunération, et 70% selon le temps de présence au cours de l'année. La CFE-CGC Orange aurait souhaité obtenir une répartition à 20% selon le salaire et à 80% selon le temps de présence, en miroir de la participation (versée à 80% selon la rémunération, et à 20% selon le temps de présence). Cela permettrait de mettre l'accent sur le temps investi dans l'atteinte des objectifs collectifs, en récompensant tout le monde quasiment au même niveau.

Nous avons obtenu que les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) rémunérées et les congés pour proches aidants soient ajoutés aux congés assimilés à du temps de présence.

La CFE-CGC Orange continuera de revendiquer

- L'augmentation de l'enveloppe globale d'intéressement : la baisse régulière des effectifs fait peser sur celles et ceux qui restent une charge de travail toujours croissante, et les efforts doivent être rétribués à leur juste valeur.
- Une répartition de l'intéressement à 20% en fonction du salaire, et à 80% en fonction du temps de présence.
- Un abondement unilatéral systématiquement versé à tous les personnels éligibles à l'intéressement, et une revalorisation plus fréquente des grilles d'abondement pour versement de l'intéressement ou de la participation dans le PEG ou le PERCOL.
- Des Assises de la rétribution pour remettre en perspective toutes les rémunérations qui constituent le pouvoir d'achat de chacun et chacune, élément essentiel de stabilité sociale et offrant la capacité à se projeter vers l'avenir.



En savoir + :

Texte complet de l'accord sur anoo.

Choisissez ceux qui agissent ! cfecgc-orange.org

Lettre éditée en partenariat avec
www.adeas.org



association
pour la défense de l'épargne
et de l'actionnariat des salariés

Vos correspondants CFE-CGC :

Sébastien CROZIER – 06 86 27 32 72
Stéphane GOURIOU - 06 45 22 95 71
Hélène MARCY – 06 71 27 05 86
Nicolas TRIKI – 06 61 99 50 50

+ de contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

Édité par CFE-CGC Groupe Orange & l'ADEAS.

Resp. de la publication : Sébastien Crozier
Coordination et maquette : Hélène Marcy

Version électronique :

[cfecgc-orange.org/lettre épargne](http://cfecgc-orange.org/lettre_epargne)

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC