



Orange

Paris  
juillet 2015

# Accord intéressement SUD signe pour plus de justice!

L'intéressement versé à Orange SA est défini dans un accord triennal et des avenants annuels. Le dernier accord 2012-2014 a été signé en 2012 par CFDT, CGC et FO. L'entreprise a ouvert une négociation afin de trouver un nouvel accord 2015-2017.

## L'intéressement, c'est quoi ?

C'est une rétribution collective liée aux résultats financiers et de qualité de service. Cette rétribution reste donc aléatoire pour les salarié-es et ne saurait se comparer à un salaire. Cependant, parce qu'il est collectif, l'intéressement n'est pas la forme de rémunération la plus injuste, mais la manière de le répartir est révélateur de la politique sociale de l'entreprise.

## Il est calculé comment ?

La somme à distribuer est un pourcentage de la masse salariale brute totale du périmètre concerné. Ce pourcentage est associé à deux indicateurs, un financier et un de qualité de service client. Le versement de l'intéressement est déclenché quand les objectifs atteignent 90%. Un point de passage à 100 % est défini, ainsi qu'un plafond à 110 %.

La répartition entre les salarié-es était jusque là définie selon deux critères: le salaire pour 50 % et la présence effective pour 50 %. Avec le nouvel accord 2015-2017, une 3<sup>ème</sup> part est introduite (revendiquée et obtenue par Sud seule), appelée « durée d'appartenance », à hauteur de 20 %. Celle-ci permet à des salarié-es absent-es toute l'année (par exemple pour maladie) de percevoir de l'intéressement. Elle a pour autre effet de réduire l'influence du niveau de salaire, qui n'est plus désormais que de 30 % dans le montant versé.

## Montant de l'intéressement

Le préambule de l'accord stipule «...dans un contexte de baisse des résultats financiers, les partenaires sociaux se sont accordés à définir un accord qui maintient en cas d'atteinte des objectifs le même niveau d'intéressement ».

SUD s'est battu pour le maintien d'une enveloppe identique à 2014 (200 M€), mais la direction, avec un certain cynisme, a tablé sur la baisse des effectifs pour réduire l'enveloppe globale. Selon elle, cela permettrait de maintenir l'intéressement moyen versé par salarié-e (un gâteau plus petit avec moins de convives !).

Tout ceci à condition bien sûr que les objectifs soient atteints...

## Une répartition plus juste et plus solidaire...

Cette part uniforme ré-équilibre la répartition entre bas et hauts salaires. Un-e salarié-e gagnant 20000€ par an toucherait 173€ de plus qu'avec l'ancien accord. Un-e salarié-e absent-e toute l'année (pour maladie, par exemple) toucherait 335€ (zéro avant). Un-e TPS3 65 % toucherait 128€ de plus.

Ainsi, près des 3/4 des salarié-es devraient voir leur intéressement augmenter...



## Plus de justice sociale

Pour SUD cette nouvelle répartition :

- permet un partage plus équitable entre les bas et les hauts salaires,
- permet aux salarié-es absent-es (congés de maladie, temps partiel, etc...) de percevoir une partie de l'intéressement,
- permet aux personnes en temps partiel et en TPS de percevoir un peu plus.

Même si rien ne vaudra une véritable augmentation de salaire, Sud a signé cet accord.



Même si ce type de rémunération, assise sur l'obtention de résultats, ne sera jamais notre tasse de thé, il est malgré tout le résultat d'un collectif de travail auquel tous les salarié-es contribuent, et ceci quels que soient leurs niveaux de responsabilités ou de salaires dans l'entreprise.

La part uniforme que nous avons obtenue est selon nous une réelle avancée en terme de justice sociale et de solidarité.

Le ré-équilibrage entre les niveaux de salaire va dans le bon sens, même si nous aurions souhaité aller plus loin. Certaines entreprises ont une distribution uniforme de l'intéressement : c'est une bonne chose. A Orange, la direction freine, mais aussi certaines organisations syndicales!

Sud agit pour que ça change!

Répartition individuelle de l'intéressement (en euros) si objectifs atteints à 100%				
Salaire individuel (en €)	Ancien accord salaire : 50%, présence : 50%	Nouvel accord salaire : 30% présence : 50% appartenance : 20%	Différence ancien - nouvel accord	Nombre de bénéficiaires
10379 (apprenti-es)	1 147	1 400	+353	11 200
20 351	1 346	1 519	+173	2 500
25 000	1 439	1 575	+136	8 600
30 000	1 538	1 635	+96	22 400
35 000	1 638	1 694	+57	17 400
40 000	1 737	1 754	+17	9600
45 000	1 837	1 814	-23	8 300
50 000	1 937	1 874	-63	6 700
55 000	2 036	1 933	-103	4 700
60 000	2 136	1 993	-143	3 600
65 000	2 235	2 053	-183	2 400
70 000	2 335	2 113	-222	1 900
75 000	2 435	2 172	-262	1 600
80 000	2 534	2 232	-302	1 300
> 80 000	> 2 534	> 2 232	- ?	4 000
<b>cas d'un TPS3-65 % 26 000 €</b>	<b>988</b>	<b>1 116</b>	<b>+128</b>	
<b>cas d'un CLM, CLD absent toute l'année</b>	<b>0</b>	<b>335</b>	<b>+335</b>	