



ACCORD INTÉRESSEMENT ORANGE SA 2021-2022-2023

UN PARTAGE DE LA VALEUR REVU ET CORRIGÉ !

La CFDT signe l'accord triennal :

Construit autour du bilan plutôt positif de l'accord précédent !

Avec une revalorisation des primes d'intéressement de 5% dès l'atteinte des objectifs

Avec une vigilance sur les risques et aléas grâce à une revue à minima des indicateurs !

complété par une revalorisation également de la prime d'intéressement de 4% si atteinte de la surperformance (maintenue à 104%)

Parce que le versement d'un intéressement n'est possible que grâce à un accord triennal valablement signé !

L'intéressement n'est pas un dispositif décidé unilatéralement par l'entreprise. Il n'a donc rien d'automatique !

Ce dispositif n'existe que grâce à un accord négocié et valablement signé entre direction et organisations représentatives. De plus, suite à une évolution législative, l'accord doit désormais recueillir les signatures d'organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages pour être valable.

Sans accord valablement signé chez Orange au 30/06/21, pas d'intéressement !

Sachant cela, dans un contexte de dialogue social particulièrement tendu, la CFDT a choisi de faire preuve de responsabilité en s'engageant dans cette négociation qu'elle considère très importante pour le pouvoir d'achat des salariés d'Orange SA.

A l'issue des discussions, le nouvel accord triennal intègre notamment :

- **L'augmentation de 4% du budget global d'intéressement.**
- **Une revalorisation de 5% pour l'atteinte des objectifs, soit une augmentation moyenne de 100€ des primes d'intéressement, non conditionnée à une surperformance !**

C'est en s'appuyant sur le bilan positif de l'accord précédent et sur les nouvelles avancées que la CFDT a paraphé cet accord triennal d'intéressement à Orange SA.

FO Com et SUD ont fait de même rendant l'accord valable.

A nouveau, la CFDT le rappelle : Pas d'accord, pas d'intéressement !

Aux autres organisations d'assumer leur non signature devant le personnel.

Un meilleur partage de la richesse pour reconnaître les efforts des salariés

Au regard de l'implication et de la réactivité des salariés face à la crise COVID et au vu des résultats d'Orange, la CFDT souhaitait faire bouger les lignes pour un nouveau partage de la valeur ajoutée via cet accord. Elle a revendiqué :

- ✓ **Une revalorisation des primes d'intéressement en augmentant le taux appliqué à la masse salariale pour constituer l'enveloppe consacrée à l'intéressement.**
- ✓ **Une revalorisation du montant de la prime dès l'atteinte des objectifs.**
- ✓ **Le maintien d'un indicateur « RSE » parmi les critères d'attribution de l'intéressement en proposant notamment de l'appuyer sur l'empreinte carbone, conforme aux enjeux climatiques de l'accord de Paris.**

Avec la CFDT, le pouvoir de vivre passe par la revalorisation du pouvoir d'achat.

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

Et sur Internet :



https://f3c.cfdt.fr/portail/f3c/secteurs-d-activites/telecommunications/entreprises-srv2_614186



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



http://twitter.com/CFDT_Orange

Deuxième partie : Si vous souhaitez approfondir vos connaissances sur les Indicateurs - Objectifs - % d'intéressement - Répartition

↳ 60% de l'intéressement dépendent de l'Indicateur de Performance

Opérationnelle (IPO). Il s'agit d'un indicateur purement financier basé sur « l'EBITDA retraité » d'Orange S.A. moins les CAPEX (investissements) nets des acquisitions à titre gratuit et des financements externes soit 2 808 millions d'euros. À noter que ces CAPEX sont plafonnés au niveau des prévisions budgétaires de l'année (4 265M€ pour 2021). La CFDT a œuvré pour limiter l'impact des variations atypiques des flux d'investissement. Malgré la volonté d'Orange de faire sauter ces plafonds qui auraient eu comme conséquence de faire baisser les primes d'intéressement.



↳ 30% de l'intéressement concernent l'Indicateur de Qualité de Service

Client (IQSC) avec une harmonisation des trois indicateurs composites de IQSC conduisant à une modération de 2/3 des objectifs pour sécuriser l'atteinte des objectifs dans un contexte incertain de reprise économique :

- 50 % de l'IQSC reposent désormais* sur le Net Promoter Score moyen (mNPS) basé sur le taux de recommandation du marché grand public
Nb *remplaçant le taux de contact au service après-vente des marchés Résidentiel et Professionnel
- 25 % de l'IQSC repose sur le Net Promoter Score moyen (mNPS) basé sur le taux de recommandation du marché Grands Clients
- 25 % de l'IQSC repose sur le Net Promoter Score moyen (mNPS) basé sur le taux de recommandation du marché Entreprises

Cette harmonisation a conduit à une évolution de la pondération de l'IQSC composite pour faciliter l'atteinte des objectifs et atténuer l'impact du mNPS Grand Public



↳ 10% de l'intéressement s'appuient sur l'Indicateur de Performance Environnementale (IPE) qui mesure la réduction annuelle des émissions d'équivalents tonnes de CO2 sur le périmètre de la société Orange SA, en référence aux émissions mesurées en 2015.

| | | OBJECTIFS 2021 | |
|------|-----------|----------------|--------|
| | | IPO (M€) | 2 808 |
| IQSC | mNPS "GP" | 7,65 | |
| | mNPS "GC" | 7,8 | |
| | mNPS "GP" | 7,5 | |
| | | IPE | -27,8% |

Le principe d'une répartition de l'intéressement calculée sur une base dépendante pour 30% du salaire, 50% du temps d'activité et 20% de la durée d'appartenance à l'entreprise est maintenu.

| Atteinte de l'objectif | INTERESSEMENT | | | Repartition enveloppe globale d'intéressement |
|------------------------|---------------|-------|-------|---|
| | IPO | IQSC | IPE* | |
| Déclenchement (90%) | 0,9% | 0,45% | 0,15% | 1,50% |
| Objectif (100%) | 2,52% | 1,26% | 0,42% | 4,20% |
| Surperformance (104%) | 3,12% | 1,56% | 0,52% | 5,20% |

*IPE : indicateur de performance environnemental (RSE)

La CFDT a réussi à conserver le seuil de surperformance à 104% rendant possible le versement de la totalité de l'enveloppe de 5,2 % de la masse salariale pour les primes d'intéressement. Pour rappel, ce seuil était de 110% en 2003, 105% en 2016 et 104% en 2018. Plus ce seuil est élevé, moins l'objectif est atteignable, moins on a de prime...

Partout, pour tous, la CFDT s'engage et souhaite obtenir une meilleure répartition des richesses créées par les salariés d'Orange SA sur l'ensemble des négociations relatives aux rémunérations.