



### Projet d'annualisation de la Part Variable Managériale

La PVM comporte une composante individuelle (60 %), collective « mon entité » (20 %) et une composante collective « Division/Groupe » (20 %). Actuellement, les paiements sont semestriels, en mars et en septembre de chaque année. Le projet d'annualisation de la PVM prévoit des objectifs définis à l'année, et non plus par semestre. La communication par la ligne managériale se ferait en début d'année, et non plus en début de semestre.

Le projet a été présenté initialement en janvier 2022. La seule modification de cette nouvelle version concerne les modalités de paiement, toujours en deux temps, mais avec une avance versée en septembre puis le solde en mars. L'avance versée en septembre est passée de 40 % de « l'enjeu annuel à objectifs atteints », à 80 % de la Part Variable Managériale du semestre précédent, à niveaux CCNT et revenus fixes stables. Pour FOCOM, l'allongement de la période évaluée va dégrader la qualité des évaluations et aggraver le ressenti salarié en matière de reconnaissance. Non seulement cette version ne corrige en rien les difficultés actuelles mais elle en amplifie certaines. C'est le cas du principe de la « fourchette 85 % à 115 % » appelée « zone de conformité » qui est source d'incompréhension ou encore du choix, parfois inadéquat, des indicateurs de la composante collective. Tous ces points, déjà remontés par FOCOM l'an passé, n'ont pas avancé. Par ailleurs, l'expertise Sextant sur la rétribution soulignait également que « le variable accroît très nettement le caractère différenciant de la politique de rémunération », et notamment en défaveur des femmes. Le seul point positif de ce projet demeure l'allègement relatif de la charge de travail des managers. Pour FOCOM, ce projet sert avant tout la politique de réduction des coûts salariaux. Nous demandons la suspension de

cette information/consultation à minima jusqu'à la fin de la négociation salariale 2023.

### Projet de cession d'OCS et d'Orange Studio

Malgré de bons niveaux de notoriété et un parc de 2,8 millions d'abonnés, les activités OCS et OS sont restées déficitaires depuis leur création. Le Groupe est entré en négociation exclusive avec le Groupe Canal+. Les discussions pourraient aboutir dans les prochains jours à la signature d'un protocole d'accord non engageant relatif à la cession des sociétés OCS et OS et donner lieu à une consultation des IRP qui démarrerait en décembre. 83 salariés Orange Content Corp et 116 salariés dans les filiales sont concernés.

FOCOM déplore que les données chiffrées de cette transaction soient communiquées dans la presse alors que le CSEC, supposé être consulté sur ce projet de cession, n'en dispose pas. Le délai préfix pour cette information-consultation ne pourra commencer qu'à partir de la mise à disposition des données économiques et financières complètes. FOCOM s'interroge également sur ce qui fera l'unité et l'identité du Groupe Orange demain. Le 16 février, le COMEX dévoilera son plan stratégique à horizon 2030. La Directrice Générale d'Orange souhaite recentrer le Groupe sur son cœur de métier, à savoir sur les réseaux télécoms fixe et mobile, la cybersécurité et les services numériques aux entreprises. Quid de la diversification dans la banque et les contenus ? Pour FOCOM, la priorité reste l'humain et nous demandons à l'entreprise d'apporter une attention particulière à ses personnels. Orange doit recueillir leurs souhaits professionnels et s'engager sur les modalités d'accompagnement. La priorité du Groupe Orange doit être humaine et sociale, afin que personne ne soit laissé au bord du chemin.



J'adhère à FOCOM en ligne

