

**Résolution proposée par la délégation CFE-CGC et adoptée à la majorité :**

*« Afin d'exercer la compétence économique et sociale du CE OFS, les élus demandent les éléments nécessaires à la compréhension et la démonstration que l'employeur assure et respecte bien ses engagements conventionnels ou légaux pour tous les systèmes de rémunération variable existant dans le périmètre Orange France Siège.*

*Les élus souhaitent obtenir, en plus de ceux déjà fournis, les éléments minimums nécessaires :*

*1 - Le budget « enveloppe » attribué à Orange France Siège avec :*

- *la répartition de l'enveloppe par entité ;*
- *les montants globaux de paiement des rémunérations variables à OFS : pour objectifs atteints à 100 %, pour objectifs aux plafonds maximums théoriques des différents systèmes de rémunération variable.*

*2 – Le nombre d'EI par métier et/ou système de rémunération avec :*

- *la répartition par bande CCNT et/ou grade des fonctionnaires ;*
- *la répartition Homme / Femme.*

*3 – Les objectifs par métier et/ou système de rémunération avec :*

- *la répartition par bande CCNT et/ou grade des fonctionnaires ;*
- *la répartition Homme / Femme ;*
- *les taux de réalisation ;*
- *les liens vers les applications ou interfaces permettant aux salariés de vérifier par eux-mêmes les chiffres qui déterminent leur rémunération variable.*

*4 – Le nombre de COP et de CEA par métier et/ou système de rémunération ainsi que les résultats (ventilation par régime COP et CEA)*

*5 – les taux d'absentéismes par métier et/ou système de rémunération avec :*

- *la répartition par bande CCNT et/ou grade des fonctionnaires ;*
- *la répartition Homme / Femme.*

*6 – la répartition des salariés par pourcentage d'atteinte des objectifs individuels et par système de rémunération :*

- *inférieur à 50% ;*
- *de 50 à 99 % ;*
- *de 100 à 124 % ;*
- *de 125 à 150 % ;*
- *supérieur à 150 %.*

*Ces systèmes n'étant pas connus de tous, ils feront l'objet d'une présentation détaillée dans les nouveaux CHSCT et au CE Orange France Siège.*

*En effet, à notre connaissance, ces systèmes n'ont parfois jamais fait l'objet ni de présentation ni de consultation auprès des instances CE et /ou CHSCT. De plus, depuis leur mise en place de nombreuses évolutions « non majeures » ont eu lieu, le cumul de ces modifications durant des années pourrait avoir profondément modifié le système initial. Enfin, les bilans présentés en séance ce jour ne permettent pas la bonne compréhension ni la démonstration que les obligations de l'employeur sont tenues.*

*Raisons pour lesquelles le CE Orange France Siège mandate tous les CHSCT de son périmètre afin d'auditer tous les systèmes de rémunération variable pour en évaluer les impacts sur les salariés conformément à l'article L.4612-8-1. Les CHSCT s'assureront aussi que les objectifs fixés le sont dans le respect des obligations de l'employeur en termes de charge de travail. Enfin, les CHSCT pourront proposer, si nécessaire, un plan d'action dans les PAPRP et une déclinaison des risques identifiés dans le DUER. Une restitution de ce travail sera réalisée lors d'une prochaine réunion du CE Orange France Siège ».*