

Pour une autre répartition des primes et des parts variables, en attendant l'ajout d'un 13^{ème} mois pour tous !

Depuis toujours à Orange la CGT revendique l'augmentation des salaires fixes et l'obtention d'un 13^{ème} mois pour tous (8,33% du salaire annuel).

Ce que nous vivons dans l'entreprise depuis plusieurs années est une politique salariale injuste qui conduit à une perte de pouvoir d'achat, d'autant plus qu'elle comprend un système de primes variables excluant de nombreux salariés. Si les primes dont les PVC et les PVM ne sont pas dans le logiciel de la CGT, force est de constater qu'elles existent.

Rééquilibrer leurs effets pervers est un premier pas vers un 13^{ème} mois pour tous !



A travail égal, salaire égal :

Mettons fin aux injustices de la PVM !

Le système de la PVM est inique par nature. Pas tant par son lien à la performance (les « différences de performances » entraînant des écarts minimes de gratification) mais surtout par le fait que les taux de prime varient en fonction des classifications. Pour des objectifs atteints à 100%, le taux est pour un D-bis à 7,5% ; un E à 11,5% ; un F à 16% ; un G à 24%.

A cela s'ajoute le fait que les salaires qui servent de base au calcul comportent eux aussi des écarts significatifs. Ainsi un salarié D-bis aura un montant de PVM 4 fois inférieur à celui d'un salarié F quelque soit leurs atteintes d'objectif.

Sachant que la majorité des métiers sont sur deux niveaux de classifications (merci ARCQ !), il est fréquent que deux collègues exerçant la même activité et ayant une évaluation équivalente, aient des parts variables singulièrement différentes.

Nous revendiquons donc un taux unique de 14 % pour tous les cadres qui, à défaut de régler les écarts de salaires, permettrait d'éviter que la part variable creuse encore l'écart de rémunération.

De la carotte au bâton :

Sécurisons la PVC !

Depuis plusieurs années, les conditions d'obtention des primes variables liées aux ventes sont de plus en plus contraignantes. Les items quantitatifs ou qualitatifs ont en effet été doublés, certains sont croisés, tout ceci complexifiant l'atteinte des objectifs.

Par conséquent, il est impossible pour un salarié de s'investir pleinement dans chaque élément imposé. L'effet pervers amène le vendeur à choisir soit la qualité au détriment de la productivité, soit l'inverse.

Il s'agit de l'institution « d'une qualité empêchée ».

Sachant que depuis 2017 le budget national consacré à la PVC est réduit en moyenne de 15% par an et que la tendance ne s'inversera pas, il devient donc impossible de maintenir sa rémunération au même niveau d'une année sur l'autre.

La PVC représente en moyenne 20% du revenu d'un vendeur et pour quelques-uns ce pourcentage peut atteindre les 50%. La course aux objectifs devenant de plus en plus exigeante, certains ne comptent plus leurs heures de travail quand vient le temps des challenges. Ces conditions de rythme soutenu et d'énergie nécessaire ne peuvent plus correspondre à tous les salariés concernés.

Il devient impératif de créer un dispositif juste intégrant la PVC dans le salaire fixe mensuel lorsqu'un vendeur souhaite quitter le domaine commercial.

La Prime la plus injuste est celle qui n'existe pas :

Obtenons une Prime Non-Cadre !

LA THÉORIE DU RUISSELLEMENT



Le dispositif de parts variables chez Orange s'applique aux salariés sur des activités commerciales et à tous les cadres.

Ainsi, la grande majorité des non-cadres ne bénéficient d'aucun régime de prime alors qu'ils sont précisément les moins bien rémunérés de l'entreprise.

Cela représente une injustice majeure et une rupture d'égalité de traitement entre les salariés.

La CGT revendique une prime fixe annuelle Non-Cadre de 3 000€.

Le Vote CGT votre Meilleur Allié !

ÉLECTIONS CSE ORANGE DU 13 AU 16 NOVEMBRE 2023

