

Fusion Orange / Bouygues Télécom Oui... mais sous conditions !

Hélène Marcy, Patrice Brunet & Sébastien Crozier

Sur la question d'un éventuel rapprochement entre Orange et Bouygues Télécom, la CFE-CGC Orange et l'ADEAS affichent une position plutôt favorable à l'opération... mais pas dans n'importe quelles conditions.

Le retour à 3 opérateurs : un retour à la raison

Dès l'annonce de l'arrivée d'un 4^{ème} opérateur mobile en France, [la CFE-CGC Orange et l'ADEAS se sont mobilisées](#) afin d'alerter sur les risques majeurs, notamment pour l'emploi, que comportait cette application hasardeuse de l'idéologie de la concurrence.

Nous avons malheureusement vu juste : [l'analyse des chiffres](#) publiés par les acteurs et le régulateur des télécoms montre que depuis 2012 :

- + de 7000 emplois ont été détruits chez les seuls opérateurs, et ce chiffre est au moins doublé sur l'ensemble de la filière télécoms française ;
- le prix des communications mobiles (et seulement elles), a fortement chuté en 2012, entraînant une baisse massive des revenus, mais surtout des profits, qui n'ont jamais dépassé 8% du chiffre d'affaires, un recul contraint des investissements dans les infrastructures, et des politiques d'économies drastiques chez les opérateurs qui feront des dégâts sur le long terme.

Un retour à 3 opérateurs sur le marché français constitue donc un retour à la raison. Il est d'ailleurs à l'œuvre dans plusieurs pays d'Europe. Encore faut-il que quelques principes soient strictement respectés.

Préserver le personnel : notre priorité

Environ 7 500 salariés travaillent actuellement chez Bouygues Télécom. Chez Orange, près de 30 000 départs

en retraite ou en Temps Partiel Seniors (TPS) sont prévus d'ici 2020 (22 900 équivalents temps plein de 2015 à 2019 inclus, dont plus de 10 000 pour les années 2016-2017).

L'intégration des personnels de Bouygues Télécom est donc réaliste. Plus jeunes que nous (40 ans d'âge moyen / 49 chez Orange), connaissant le métier d'opérateur, et implantés dans toute la France, leur accueil dans nos équipes nous paraît même souhaitable. La CFE-CGC Orange et l'ADEAS demandent pour ces personnels la négociation d'une garantie d'emploi au sein du Groupe Orange pour tous ceux qui le souhaiteront, y compris pour les équipes rattachées aux activités de Bouygues Télécom que les autorités de la concurrence pourraient nous contraindre à céder.

Nous serons également très attentifs à la gestion du recouvrement des métiers : les équipes d'Orange ne doivent pas se voir évincées de leurs légitimes prérogatives.

Une opération « *socialement irréprochable* », telle que promise par notre PDG dans les médias, ne peut se faire qu'à ces conditions.

Ne pas augmenter l'endettement d'Orange : une nécessité

Notre entreprise est déjà fortement endettée. Sans parler des 6 milliards d'euros d'obligations perpétuelles qui n'apparaissent pas en tant que dette... mais seulement grâce aux normes en vigueur pour l'affichage des comptes.

En parallèle, il est question d'acquiescer pour 10 milliards d'euros (dont 8 en échanges de titres) - soit 2,5 fois son chiffre d'affaires et 2,5 fois le total de son bilan - une activité valorisée à 5,85 milliards d'euros dans les documents

Sommaire

- Fusion Orange / Bouygues Télécom
- Actionnariat salariés : analyse comparée Orange / Bouygues
- Modification du PERCO : proposition indécente
- Dérégulation des fonds : scandale chez Orange ?

de référence de Bouygues, et aux résultats négatifs en 2014.

Ces données seront à analyser plus finement avec la valorisation des actifs de Bouygues Télécom dont les autorités de la concurrence demanderont la cession. Sont d'ores et déjà évoqués : tout ou partie du réseau mobile, 700 boutiques, l'activité sur le marché entreprise.

Mais quel que soit le prix final d'acquisition et le montage de l'opération, il ne serait pas acceptable qu'elle entraîne un accroissement de notre endettement.

Ne pas céder les actifs d'Orange : un impératif moral

Il n'est pas envisageable que des actifs actuellement propriété d'Orange soient cédés à des tiers dans le cadre de cette opération. Notre entreprise les a construits grâce au travail de ses collaborateurs : il n'est pas concevable qu'ils soient dépossédés de ce travail accompli depuis parfois 40 ans.

La crise sociale a démontré l'attachement de notre personnel à son histoire.

Renforcer l'actionnariat salarié chez Orange : une sécurité indispensable

Le rapprochement avec Bouygues Télécom, s'il se réalise, bouleversera la structure de [détention du capital d'Orange](#).

La part financière de l'État sera minime, même s'il a indiqué vouloir conserver une part suffisante pour garder 3 sièges au Conseil d'Administration d'Orange, tandis que celle de la holding familiale de Bouygues sera substantielle (10 à 15 % ?)

Le doublement des droits de vote en Assemblée Générale pour les actionnaires détenant leurs actions au nominatif depuis 2 ans au moins s'appliquera dès 2016 chez Orange. Les personnels disposeront de près de 10% des droits de vote effectifs. Ce n'est pas suffisant pour garantir l'adoption des résolutions souhaitables pour l'entreprise. La situation de 2015, où les investisseurs étrangers ont fait échec au vote de résolutions dont la mise en œuvre serait utile dans le cadre du rapprochement avec Bouygues Télécom, pourrait se reproduire.

De longue date, la CFE-CGC Orange et l'ADEAS militent pour un renforcement de l'actionariat salarié, au travers d'offres réservées aux personnels plus fréquentes et plus généreuses, à l'image de ce qui se pratique... chez Bouygues. Nous continuons de défendre cette position, pour que les personnels puissent maîtriser leur destin.

À lire aussi :

- [courrier CFE-CGC Orange et ADEAS au PDG d'Orange](#)

Actionariat salariés

Analyse comparée Orange / Bouygues *Julien Leroy & Patrice Brunet*

Chez Bouygues, les salariés sont le premier actionnaire en droits de vote, devant la holding de Martin et Olivier Bouygues. Bouygues a compris dès 1970 qu'un actionariat salarié important était un excellent levier pour impliquer ses collaborateurs.

Pouvoir décider de l'avenir de son entreprise

En 1998, Vincent Bolloré a tenté une prise de pouvoir hostile chez Bouygues. La holding familiale et les actionnaires salariés ont fait bloc pour faire renoncer l'homme d'affaires.

En 2015, Patrick Drahi (SFR) proposait 10 milliards d'euros pour racheter Bouygues Télécom. Cette valeur qui surcotait l'opérateur aurait pu être acceptée par des actionnaires financiers (excellente plus-value) au prix d'une casse sociale sans doute importante (de nombreuses synergies étant prévues). Les actionnaires salariés ont repoussé cette opération strictement financière... sans doute avec raison

[quand on sait ce qui arrive à nos collègues de SFR.](#)

Des promesses...

Dans le même temps, et dans une ancienne entreprise publique où le droit impose pourtant la mise en place d'Offres réservées aux personnels à chaque cession de capital par l'État, disposition a priori favorable à un puissant actionariat salariés, notre PDG, après nous avoir promis 10% du capital, nous promet désormais... 10% des droits de vote à l'horizon 2020 !

L'arrivée de Bouygues chez Orange changerait-elle la donne ? À suivre...

Orange

Sources : informations internes Orange et doc de référence 2014

Acteurs	capital détenu 31/01/2016	droits de vote AG 2016
Secteur public	23.04 %	30.02%
Personnel	4.97 %	8.30%
Flottant (Institutionnels) dont France	71.99 %	61.68 %
Actions en circulation (31/01/2016)	2 648 885 383	
Droits de vote (AG 2016)	3 097 982 115	
Personnel Groupe (31/12/2014)	156 000 personnes	
Dernières ORP	2007 et 2014	

La modification du nombre de droits de vote, liée à la mise en place du droit de vote double pour les actionnaires détenant leurs actions au nominatif depuis au moins 2 ans, [interviendra pour la première fois lors de l'Assemblée Générale des actionnaires 2016.](#)

Bouygues

Source : doc de référence Bouygues 2014, informations au 31/12/2014

Acteurs	capital détenu	droits de vote
SCDM (Holding famille Bouygues)	20.9 %	27.3%
Personnel	23.3 %	30.6%
Actionnaires étrangers	36.6 %	28.2 %
Autres actionnaires français	19.2 %	13.9 %
Actions en circulation	336 086 458	
Droits de vote	492 710 591	
Personnel Groupe	127 470 salariés	
Dernières offres réservées aux personnels	2007, 2009, 2010, 2012, 2015	

À noter : Les chiffres mentionnés ici concernent bien le Groupe Bouygues, dont Bouygues Télécom n'est qu'une filiale. Les personnels de Bouygues

auront donc peut-être l'occasion de s'exprimer sur le projet de rapprochement de Bouygues Télécom avec Orange, mais ils ne deviendront pas pour autant actionnaires d'Orange si la fusion se réalise. Pour le moment, seule la holding familiale de Bouygues pourrait devenir actionnaire d'Orange.



Des abondements plus généreux que chez Orange

En sus des offres réservées aux personnels, Bouygues offre la possibilité à ses salariés d'investir tout au long de l'année dans un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) et/ou un PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif). Les niveaux de versement sont nettement plus importants que chez Orange, grâce à un niveau d'abondement très avantageux. Et ce en dépit de l'absence de participation et d'intéressement, au moins dans certaines filiales, comme chez Bouygues Télécom depuis 2012, en raison des résultats dégradés par l'arrivée de Free Mobile.

Abondements pour versement PERCo ou PEG Orange Actions

Abondements 2015	%	Max
0 à 200 €	150%	300 €
201 à 400 €	75%	150 €
401 à 500 €	50%	50 €
abondement maxi par support de placement		500 €

Pour bénéficier de l'abondement maximum (1 000 € d'abondement pour 1 000 € versés), il faut verser 500 € dans les deux supports de placement. [L'abondement s'applique sur les versements volontaires, mais aussi, dans certaines conditions, pour le versement de la participation et de l'intéressement.](#)

Abondements pour versement dans le PEE Bouygues

Le montant maximal d'abondement est de 3 600 € pour 4 200 € versés au PEE.

Versement volontaire	Abondement
Jusqu'à 300 €	200 % soit 600 € max
de 300 à 2400 €	100 % soit 2100 € max
Entre 2400 et 4200 €	50 % soit 900 € max

À lire aussi :

- [Supplément ORP Orange Ambition 2016](#)

Baisse du forfait social et modification du PERCo

Proposition indécente

Nicolas Triki & Issam Banabila

La loi Macron ([article 149](#)), est entrée en vigueur [depuis le 1er janvier 2016](#). Elle vise à orienter une partie des fonds PERCo (Plan Epargne pour la Retraite Collectif) vers le financement des PME et ETI.

Définitions

- PME (Petites et Moyennes Entreprises) : moins de 250 salariés, CA annuel ≤ à 50 millions d'€
- ETI (Entreprises de Taille Intermédiaires) : entre 250 et 4 999 salariés, CA annuel ≤ à 1,5 milliard d'€.

[Le forfait social](#), payé par l'entreprise, passe de 20 à 16% pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation ou d'un abondement de l'employeur et placées dans un PERCo à gestion pilotée. Pour que l'employeur bénéficie de cette remise fiscale, l'épargne des personnels doit être investie à hauteur de 7 % minimum dans des actions de PME et ETI.

(Re)lire notre tribune

- [La loi Macron et l'épargne salariale : on ne donne qu'aux riches !](#)

4 millions d'euros d'économie pour la Direction d'Orange

Une modification du PERCo permettrait une économie fiscale d'environ 4 millions d'euros (le PERCo d'Orange est le premier de France en volume). Pour modifier la composition du fonds et ajouter un compartiment de placement PME/ETI, le Conseil de Surveillance du fonds doit donner son accord.

Le 25 janvier 2016, Amundi, gestionnaire des fonds du PERCo d'Orange, a présenté au Conseil de Surveillance plusieurs propositions permettant de bénéficier de la baisse du forfait social.

Conseil de surveillance PERCo

Chez Orange, il est constitué à parts égales de représentants de la Direction et des Organisations Syndicales représentatives. Actuellement, le Conseil de Surveillance du Perco Orange compte 8 membres. 4 organisations syndicales y sont représentées : CFE-CGC, CFDT, FO, SUD. Toutes les décisions sont prises à la majorité des votes.

Qualité des placements proposés ?

Un choix d'investissement limité et des graphiques abstraits ne permettent d'émettre aucun avis sérieux sur l'intérêt et les risques des placements proposés par Amundi.

Rappelons que le PERCo a pour objectif prioritaire la constitution d'une épargne qui doit restituer un capital ou une rente lors du départ en retraite de son bénéficiaire. Le risque doit donc être très mesuré, pour garantir a minima que le capital est préservé. Or, les placements dans les PME/ETI sont beaucoup plus risqués que les placements actuels dans le PERCo d'Orange.

Intérêt pour le personnel ?

Pour le moment, aucun ! Pour l'employeur : 4 millions d'euros d'économies fiscales.



Pour l'État et les banques : un nouveau moyen de capter l'épargne des salariés pour la transférer sur un secteur à risque, en se dégageant de leurs responsabilités sur l'investissement dans les PME/ETI.

Pile je gagne, face tu perds

En contrepartie d'un risque accru pour les personnels, la Direction pourrait généreusement proposer un abondement supplémentaire de... 50 € pour les placements dans le PERCo !

Rappelons que lors de la négociation de [l'accord d'intéressement 2015](#) (que la CFE-CGC n'a pas signé), la Direction

a notamment justifié la baisse de l'intéressement par... le poids croissant de la fiscalité sur l'épargne salariale !

La fiscalité augmente ? Je baisse les enveloppes de rétribution variable des personnels. Elle baisse à condition de faire courir plus de risque à l'épargne des personnels ? J'empêche la baisse !

La gouvernance des fonds pose à nouveau problème

Les représentants du personnel dans le Conseil de surveillance du PERCo ont exprimé une prudente réserve, et se sont réunis sans la Direction pour étudier plus en détail les propositions faites, considérant pour le moment qu'il est prudent de différer toute mise en place. Mais qu'un seul flanche et vote une décision favorable à la Direction, et les carottes seront cuites !

C'est pour ce type de raison que [la CFE-CGC demande depuis plusieurs années](#) que tous les Conseils de surveillance de l'épargne salariale soient mis en conformité avec les directives européennes et les recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers.

La CFE-CGC veille au grain, et mettra tout en œuvre pour qu'aucune décision contraire aux intérêts du personnel ne soit prise sur la composition du PERCo.

Décès des titulaires et déshérence des fonds

Scandale chez Orange ?

Nicolas Triki

Des milliards dans la nature...

Avez-vous entendu parler des montants faramineux liés aux assurances vies que nos banques conservent « consciencieusement » après le décès des souscripteurs jusqu'à ce qu'un hypothétique héritier se manifeste ? En 2013, la [Cour des comptes évoquait le chiffre de 2,76 Md€](#). Un an plus tard, l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) estimait plutôt leur montant à 4,6 Md€ et leur nombre à 1,7 million, sous-estimé puisqu'il ne prend pas en compte les contrats de capitalisation et de prévoyance. Quant aux pratiques des banquiers, elles sont parfois simplement scandaleuses : elles conservent les en-cours, [voire se servent indûment en frais de gestion](#).

Définition

Les avoirs en déshérence (comptes bancaires, comptes épargne, assurance vie...) sont ceux qui ne sont pas restitués aux bénéficiaires ou héritiers lors du décès du titulaire, le plus souvent parce que les bénéficiaires, non informés, ne les réclament pas, tandis que les établissements financiers débiteurs ne connaissent pas les ayants droit... et ne font pas forcément le nécessaire pour les identifier.

... et une nouvelle législation

Ces constats ont débouché sur une nouvelle législation ([Loi Eckert](#)) contenant des [dispositions pratiques](#) concernant les comptes bancaires et les contrats d'assurance vie, qui s'appliquent également aux Plans d'épargne salariale (PEG, PERCo...). Cette loi est entrée en vigueur au 1er janvier 2016.

20 millions d'euros en déshérence dans les plans d'épargne salariale d'Orange

Grâce aux retours de collègues qui ont alerté l'ADEAS et que nous remercions, nous avons pu identifier, au sein du Groupe Orange, 1 300 plans d'épargne, pour un montant proche de 20 millions d'euros, soit en moyenne 15 000 € par plan, concernés par la déshérence suite au décès de leur titulaire.

Que se passe-t-il au décès du titulaire ?

Lorsqu'un salarié Orange décède et qu'il possède un plan d'épargne salariale (PEG ou PERCo détenu chez Amundi), ou des actions au nominatif pur détenues dans le cadre des comptes ouverts par l'entreprise chez BNP Paribas (suite aux distributions d'actions gratuites du plan NEXt), les avoirs doivent être réclamés par les ayants droit ou par le notaire en charge de la succession. Le décès fait partie des cas de déblocage anticipé, et [l'ensemble des avoirs devient disponible pour les ayants droit](#).

- Si la somme est versée dans les 6 premiers mois, aucune taxe ni imposition n'est due. Au-delà, une taxe sur les plus-values de 15.5 % est appliquée.
- Les avoirs non réclamés sous 3 ans, sont transférés à la Caisse des Dépôts et Consignations, organisme d'État, pendant 27 ans.
- À l'issue de ces 27 années, les sommes non réclamées deviennent la propriété définitive de l'État.

Dématérialisation et désinvolture coupable de la Direction

Après plusieurs relances, la Direction des Relations avec les Actionnaires a admis que la situation était embarrassante et qu'il fallait... y réfléchir !!

L'analyse montre que le lien formel prouvant l'existence d'une épargne salariale disparaît du fait de la digitalisation des documents. Amundi et BNP Paribas n'envoient plus de support papier, ce qui efface toute trace d'épargne salariale dans les documents auxquels accèdent les ayants droit après le décès des titulaires : les héritiers ont rarement connaissance des identifiants et mots de passe qui leur permettraient de la retrouver sur les sites des banques gestionnaires.

« Digital et humain », vraiment ?

Une fois de plus, le « tout numérique » montre ses failles... et s'il permet évidemment à l'entreprise comme aux banques d'économiser papier, frais postaux et équipes de gestion, il impose une vigilance accrue aux utilisateurs, qui se retrouvent dépossédés de leur argent, ou contraints de dépenser le temps, l'encre et le papier nécessaires pour conserver une trace certaine de leurs droits, pour eux-mêmes ou pour leurs héritiers.

Contrairement aux promesses d'[Essentiels2020](#), le volet « humain » de « *l'employeur digital et humain* » passe à la trappe au profit du digital,

et la Direction est loin de se comporter en « *modèle* » sur ce dossier... comme sur bien d'autres !

Une solution rapide et efficace serait de rétablir l'envoi postal d'un relevé annuel des comptes... mais, sous couvert d'une gestion « *responsable* » (ah oui ?), les personnels ont tout au contraire reçu début février un mail leur indiquant que toute la gestion de leur épargne salariale serait désormais entièrement dématérialisée, ce dont se plaignent déjà les collègues en retraite ou en TPS, qui ne parviennent plus à accéder à l'information de leur vivant !

La CFE-CGC et l'ADEAS sont déterminées à demander un processus proactif pour informer les ayants droit dès que l'entreprise peut avoir connaissance d'un décès, soit directement pour les collègues en activité, soit via tout recoupement d'information, notamment ceux des contrats de prévoyance. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Des mesures à prendre tant que vous êtes bien vivant-e

Il est prudent de sauvegarder sur papier les informations clefs figurant dans vos espaces personnels Amundi et BNP Paribas :

- au moins une fois par an : votre relevé de compte
- chaque fois qu'il y a changement, soit de l'adresse du site de gestion, soit que vous modifiez votre mot de passe : url du site, identifiant (numéro de compte) et mot de passe
- au fil de l'eau, au moins pour les opérations principales : vos relevés d'opérations

Si vous quittez l'entreprise, quelle qu'en soit la raison, mettre à jour votre adresse mail dans votre profil personnel sur les sites des banques gestionnaires, afin de continuer à recevoir toutes les informations utiles à la gestion de votre épargne salariale.

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Lettre éditée en partenariat avec

ADEAS

Association pour la Défense de l'Épargne et de l'Actionnariat des Salariés

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

www.adeas.org

Vos correspondants CFE-CGC

Sébastien CROZIER – 06 86 27 32 72

Patrice SEURIN – 06 86 48 05 96

Claude RUGET – 06 70 27 89 03

Laurence DALBOUSSIERE – 06 30 55 59 97



Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat

bit.ly/annuaireCFECCG

Lettre éditée par la CFE-CGC Groupe Orange, en partenariat avec l'ADEAS, et diffusée par différentes sections syndicales.

Responsable de la publication :
Sébastien Crozier

Coordination éditoriale et maquette :

Frédérique Limido, Hélène Marcy

Contributeur : Jean Krumenacker

Photo bannière : [geralt via Pixabay](#)

Vous abonner gratuitement : bit.ly/abtCFE-CGC