

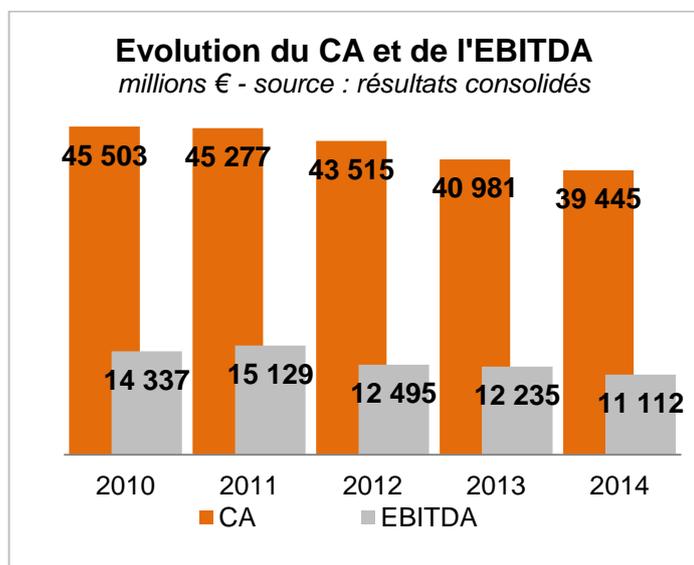


Résultats 2014 : on achève bien les chevaux !

Hélène Marcy & Sébastien Crozier

[Le communiqué de presse de l'entreprise](#) annonce que l'année 2014 a été excellente, notamment sur le plan commercial. Mais une lecture attentive des documents met en évidence un déclin progressif sur à peu près tous les fronts !

Le chiffre d'affaires et l'EBITDA diminuent inexorablement



Le chiffre d'affaire 2014 est au plus bas depuis 10 ans, passant sous la barre des 40 milliards d'euros.

La concurrence exacerbée en France (qui produit encore 49% du chiffre d'affaires et 59% de l'EBITDA) maintient la tendance à la baisse des prix. Les effets de l'introduction de Free mobile se tassent au fil du temps ([présentation des résultats](#), p 21), mais sont encore visibles en 2014 : à l'échéance des contrats mobiles (la plupart ont des durées d'engagement de 24 mois), il a régulièrement fallu les réviser à la baisse pour conserver les clients. Ces effets, [que nous avons dénoncés lors de l'introduction du 4^{ème} opérateur mobile français](#), devraient être moins sensibles en 2015. Orange a amélioré la qualité perçue par les clients sur nos réseaux mobiles, et les fidélise mieux qu'auparavant, ce qui est de bon augure pour le futur. Les investissements sont concentrés sur le haut débit fixe et mobile, notamment pour améliorer l'ARPU (Average revenu per user, en français, chiffre d'affaires mensuel moyen par client), tant sur le fixe (où il croît grâce à la fibre et aux usages associés) que sur le mobile, où il faut encore endiguer la baisse.

En revanche, 2015 sera marqué par une baisse des revenus de l'itinérance (notamment dans le cadre du contrat avec

Free Mobile), qui va obliger les équipes à amplifier la performance commerciale pour maintenir le CA et la marge.

Une baisse de l'endettement en trompe-l'œil

La présentation des résultats met en avant la baisse du ratio dette nette / EBITDA, qui passe à 2,09 (contre 2,37 en 2013). Mais c'est via l'émission d'obligations subordonnées perpétuelles ([2,8 milliards d'euros en janvier 2014](#), et [3 milliards d'euros en septembre](#)). Ces obligations peuvent [être inscrites en capitaux propres ou en passif financier dans les comptes de l'entreprise](#). Orange a choisi la première solution, pour diminuer artificiellement son taux d'endettement ([présentation des résultats](#), p 18), mais l'argent n'en est pas moins dû... et surtout les taux d'intérêts attachés à ce type d'instrument financier sont très supérieurs à ceux d'un endettement classique. La Direction privilégie donc l'affichage de ratios flatteurs, au mépris de la charge financière qu'elle fait supporter à l'entreprise.

La cession des actifs se poursuit

En 2014, Orange a cédé Orange Dominicana à Altice (société de Patrick Drahi qui a également racheté SFR en 2014) pour 280 millions d'euros. La [cession d'Orange Ouganda à Africell a été annoncée en mai](#), mais le montant n'en est pas connu. En fin d'année, la Direction a décidé de se séparer d'Everything Everywhere, entreprise détenue conjointement avec Deutsche Telekom pour opérer une offre mobile au Royaume Uni. Moins de 15 ans après avoir acheté la marque Orange dans ce pays, notre entreprise le déserte définitivement, ne conservant que 4% de la nouvelle entité BT/EE (alors que Deutsche Telekom en conserve 12%), pour toucher un maximum de cash ([environ 4,6 milliards d'euros](#)).

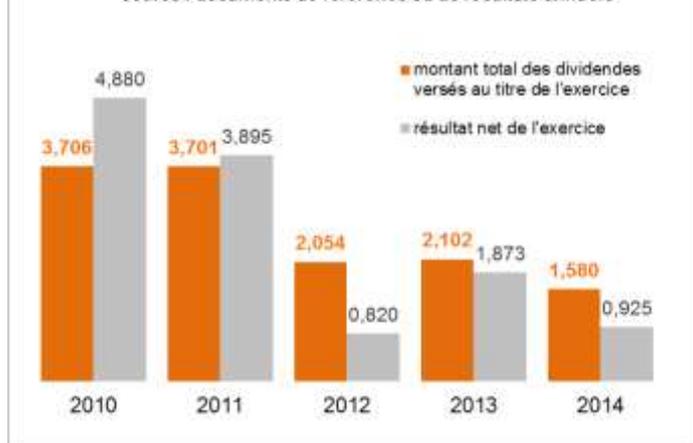
Simultanément, les transactions sont en cours pour acquérir 100% du capital de Jazztel en Espagne, pour 3,4 milliards d'euros, [sous réserve que la Commission européenne l'autorise](#).

Le solde entre cessions et acquisitions permet d'enregistrer environ 1,5 milliard d'euros, soit... le montant des dividendes promis au titre de l'exercice 2014. Coïncidence ?

Fort engagement du personnel, oui... mais comment est-il récompensé ?

La présentation des résultats met en avant le maintien du taux de marge EBITDA (via un retraitement des chiffres assez obscur - p 35 de la [présentation](#)) et un fort engagement du personnel, plusieurs fois souligné par le PDG.

**13 milliards de dividendes en 5 ans,
pour 12,4 milliards d'euros de bénéfices**
source : documents de référence ou de résultats annuels



Clairement, ce sont les personnels qui ont porté à bout de bras la dynamique commerciale. Mais ils ont fait les frais du maintien du taux de marge, sous trois angles :

- diminution des effectifs : -3,7% sur la France, -3,9% dans le reste du monde ;
- baisse des coûts indirects : le plan Chrysalid se poursuit. Il a produit en 2014 deux fois plus d'économies que prévu, avec un impact sur les conditions de travail (diminution des frais de déplacement, baisse des coûts immobiliers par la réduction des surfaces allouées à chacun...) ;
- modération salariale, qui reste d'actualité pour 2015, où la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ne s'ouvre pas sous les meilleurs auspices, tandis que les

Intéressement & participation

L'effort doit être enfin récompensé !

Patrice Brunet & Patrice Seurin

En principe, intéressement et participation constituent des outils vertueux de partage de la valeur créée avec les personnels. Dans les faits, la Direction les considère comme une aubaine pour rendre la masse salariale plus flexible, et ne cesse de les mettre en avant pour justifier l'absence (ou quasi) d'augmentation des salaires.

Mais cette rémunération variable est tendanciellement en baisse ces dernières années, baisse aggravée par la suppression de l'intéressement exceptionnel, et les personnels sont à la double peine : contraints de travailler davantage pour compenser les départs toujours plus nombreux et non remplacés - alors que l'activité ne diminue pas dans les mêmes proportions - , et soumis à une concurrence de plus en plus rude dans une économie globalement déprimée, ils voient leur rétribution et leur pouvoir d'achat diminuer.

Seule la pression mise par la CFE-CGC pour que les règles d'attribution de la participation comme de l'intéressement soient plus favorables et justes, a permis d'endiguer la baisse.



Participation

Elle est obligatoire dans les entreprises de + de 50 salariés. Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) peut être amélioré par un accord

commerciaux se plaignent amèrement des pay-plans mis en place en 2014, et qui diminuent leurs revenus.

Orange championne des dividendes !

Seuls les actionnaires, dont 45% sont des fonds de pension étrangers, sont récompensés. Ils continuent de vampiriser le partage des richesses produites, obérant de plus en plus les capacités futures de l'entreprise.

Au titre de l'exercice 2014, Orange versera, une fois de plus, un dividende supérieur au bénéfice (0,60 € par action, pour 0,36 € de résultat net attribuable aux propriétaires de la maison mère).

Et le PDG a promis aux analystes d'augmenter le dividende après 2015 ! Si au début de sa mandature il a publiquement admis qu'il aurait été raisonnable de baisser le dividende un an plus tôt, il a maintenant rallié le discours de l'intelligentsia financière, qui prétend qu'il n'y a pas d'anomalie à ce que le dividende ne soit pas corrélé au bénéfice mais au « free cash flow ». En attendant, chaque année, l'entreprise procède à de nouvelles cessions d'actifs, ou emprunte de l'argent frais pour payer leur quote-part aux actionnaires ! Cherchez l'erreur...

Au global, la Direction nous promet donc essentiellement « du sang et des larmes » pour continuer de régaler les actionnaires. Pour laisser croire que tout va bien pour nous, elle ne manquera pas, comme elle l'a fait cette année, d'afficher fièrement les nombreux labels « Top Employeur » qu'elle s'offre un peu partout dans le monde... et dont la crédibilité est plus que contestable.

d'entreprise. C'est le cas dans le Groupe Orange, maison mère et filiales françaises détenues à plus de 50% (*voir accord de participation du 28 juin 2013. Liste des filiales adhérentes en annexe 1*). La négociation de ce nouvel accord a été l'occasion pour la CFE-CGC de demander un calcul plus avantageux, pour compenser la baisse régulière des résultats de l'entreprise, et plus solidaire, notamment envers les personnels les moins bien rémunérés (*cf. lettre de l'épargne de février 2014*).

La RSP versée en 2015 au titre de l'exercice 2014 se monte ainsi à 164 millions d'euros (4% du résultat d'exploitation France). Mais elle aurait été de 8,6 millions d'euros sur la base de la formule légale. Et compte tenu de la baisse des effectifs, les montants individuels devraient rester stables, à environ 1 550 € pour un salaire moyen. Elle est répartie entre tous les personnels ayant plus de 3 mois d'ancienneté, pour 80% en proportion du salaire, et pour 20% selon le temps de présence.

Les personnels peuvent choisir entre un paiement immédiat (imposable), le versement dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) où les sommes sont blo-

quées pendant 5 ans, ou dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) bloqué jusqu'à la retraite. En l'absence de choix exprimé par le bénéficiaire, la Loi et les accords d'entreprise ventilent le versement entre le Perco (pour 50% du montant calculé selon la formule légale) et le PEG pour le solde. Dans les filiales du Groupe sans accord Perco, le versement par défaut est affecté au PEG.

Intéressement

Le versement d'un intéressement est soumis à la signature d'un accord d'entreprise, qui définit les objectifs à atteindre pour que le personnel le perçoive, ainsi que ses modalités de calcul et de répartition.

Tous les personnels d'Orange SA (maison mère) en France, dès lors qu'ils ont 3 mois d'ancienneté, peuvent bénéficier de l'intéressement ([voir l'accord d'intéressement 2012-2014 et l'avenant du 30 juin 2014](#)). **Les règles diffèrent dans les filiales du Groupe, toutes ne disposant pas d'un accord d'intéressement, en dépit des revendications répétées de la CFE-CGC.**

Dans l'accord triennal en vigueur à Orange SA, il faut atteindre un objectif de performance économique et un objectif de qualité de service. La part individuelle est calculée proportionnellement au salaire (salaire de base + ensemble des primes et indemnités) et au temps de présence de chacun (hors congés maternité et arrêts de travail liés à une maladie professionnelle ou à un accident du travail). Au titre de l'exercice 2014, les objectifs sont atteints, et l'intéressement global sera de 209 millions d'euros, soit un intéressement individuel de 2 290 euros bruts pour un salaire moyen.

L'intéressement peut être touché immédiatement, placé dans le PEG pour 5 ans minimum, ou dans le Perco jusqu'à la retraite. Pour les personnels qui n'expriment aucun choix de placement, le montant de leur intéressement est payé par versement sur leur compte courant, et s'ajoute au revenu imposable de l'année.

Calendrier Orange SA

- Vous pouvez estimer le montant de votre participation et de votre intéressement sur anoo, [via les simulateurs](#), ou dans « mon dossier ».

Choix de placement

- Participation : du 9 au 23 mars, mise en paiement le 20 avril.
- Intéressement : du 8 au 21 avril, mise en paiement le 20 mai.

L'intéressement dans les filiales

BuyIn

Objectifs atteints et intéressement déclenché. Les montants ne sont pas encore connus. La Direction souhaite renégocier l'accord d'intéressement et introduire la participation chez BuyIn.

EGT

Toujours pas d'accord d'intéressement, en dépit des demandes réitérées de la CFE-CGC : si le dirigeant le touche à titre personnel en tant que salarié Orange, il refuse cet avantage à ses équipes. C'est d'autant plus incompréhensible et frustrant que les résultats 2014 sont excellents : CA en progression de 11%, et quasi triplement de l'EBITDA. Mais la Direction pointe que la rétribution des vendeurs dépasse du coup les budgets prévus !!!

Filiales de l'UES NRS

Objectifs atteints et intéressement déclenché partout. Les montants ne sont pas encore connus. Les équipes NRS travaillant de plus en plus avec les personnels de SCE / Orange Business Services, la CFE-CGC demande qu'elles disposent des règles d'intéressement d'Orange SA, plus favorables.

FT Marine

Pas d'intéressement pour 2014, et annonce de réductions d'effectifs en 2015.

Générale de Téléphone

Intéressement versé par semestre, basé sur 3 indicateurs (EBITDA, ventes d'accessoires, taux de vente Open), dont deux seulement ont été atteints. En 2014, les salariés ont touché 2 x 265 euros bruts. La CFE-CGC demande la négociation d'indicateurs plus justes, en particulier moins sensibles aux modifications du nombre de boutiques, qui ne relèvent pas de la responsabilité des personnels.

Globecast

Les résultats 2014 ne permettent pas de déclencher l'intéressement.

Orange Cloud for Business

Pas d'accord d'intéressement. Les salariés qui viennent d'Orange SA touchent une prime de compensation.

Sofrecom

Nouvel accord signé pour 2014-2016. L'intéressement représentera au

maximum 5% de la masse salariale. Au titre de 2014, en dépit de résultats négatifs, l'intéressement devrait être déclenché à hauteur de 1,5%.

Intéressement exceptionnel : la CFE-CGC demande son rétablissement.

Chez Orange, l'intéressement exceptionnel est à la main exclusive du Conseil d'Administration... qui l'a supprimé depuis 2012. Si la Direction était vraiment convaincue que les résultats 2014 sont excellents, grâce au « formidable engagement collectif des hommes et des femmes d'Orange » (dixit notre PDG), elle aurait cette année rétabli l'intéressement exceptionnel que la CFE-CGC réclame !

Abondements : du nouveau ?

Jusqu'à présent, l'abondement versé par l'entreprise était différent en fonction de la source des fonds et du support de placement choisi par le bénéficiaire, au détriment des jeunes salariés qui n'ont pas forcément la possibilité de bloquer leur épargne jusqu'à la retraite, et des placements dans les fonds Orange Actions... alors même que la Direction prétend vouloir favoriser l'actionnariat salariés.

Rappelons que le Perco est un fonds de pension aux frais de gestion onéreux qui sur la durée liquident le bénéfice de l'abondement

abondements 2014	%	Max
placement PERCO		
0 à 150 €	200%	300 €
151 à 350 €	100%	200 €
351 à 650 €	50%	150 €
total abondement		650 €
placement PEG Orange Actions		
0 à 460 €	50%	230 €
461 à 780 €	25%	80 €
total abondement		310 €

Depuis 2014, la CFE-CGC demande que l'abondement puisse être cumulé sur les placements choisis par chacun, sur la base de tranches de placement identiques, quelle que soit la source des fonds et leur destination : c'est plus simple, plus équitable, et laisse à chacun le choix de ses placements. ([cf. notre lettre de l'épargne de mai 2014](#)).

Deux ans de suite, la CFE-CGC a refusé de signer les avenants Perco, notamment parce qu'ils n'intègrent pas les filiales de l'UES NRS (Orange Business Services) dans le dispositif.

L'entreprise est très loin d'atteindre les plafonds autorisés par la loi : pour 2015, **6 086,4 € par salarié** pour placement dans un Perco, et **3 043,2 € par salarié** pour placement dans un plan d'épargne entreprise ou groupe - PEE ou PEG. La CFE-CGC demande l'augmentation des abondements.

En 2015, l'abondement devrait être identique, que les fonds soient versés dans le Perco ou dans le fonds Orange Actions. Mais pour bénéficier de l'abondement maximum, il faudra verser la même somme dans les deux supports de placement.

Dernière proposition de la Direction :

abondements 2015	%	Max
placement PERCO et PEG Orange Actions		
0 à 200 €	150%	300 €
201 à 400 €	75%	150 €
401 à 500 €	50%	50 €
abondement maxi par support de placement		500 €

Si l'accord est signé,

ces abondements s'appliqueront pour l'alimentation :

- du Perco par l'intéressement, la participation, et les versements volontaires, à Orange SA et dans les filiales adhérentes à l'accord Perco (*voir liste en annexe de l'avenant 2014* – malheureusement toujours sans NRS)
- du PEG Orange Actions par l'intéressement et les versements volontaires, à Orange SA (*voir anoo*)

Comme d'habitude, les personnels connaîtront le montant des abondements **après** avoir fait leurs choix de placement ! La Direction est toujours aussi professionnelle...

A suivre [sur le blog de l'ADEAS](#) ou en vous abonnant gratuitement à nos publications épargne & actionnariat : bit.ly/abtCFE-CGC.

Offre réservée aux personnels répondez au sondage

Souhaitez-vous augmenter votre participation au capital d'Orange ?

Patrice Brunet & Sébastien Crozier

En octobre dernier, nous apprenions par la presse que BPI France (Banque Publique d'Investissement), institution publique qui détient actuellement **13,5% du capital d'Orange** (tandis que l'Etat en détient directement 13,45%), procédait à la cession de 1,9 % du capital de notre entreprise.

La CFE-CGC et l'ADEAS ont immédiatement [écrit au Ministère de l'Economie](#) pour demander le calendrier d'organisation de l'ORP (Offre réservée aux personnels) correspondante, en vertu de la loi de privatisation des entreprises publiques (*Loi n° 86-912 du 6 août 1986*) qui stipule que 10% des cessions de capital par l'Etat doivent être réservés aux personnels de l'entreprise. Le Ministère n'a pas daigné nous répondre... et la BPI prétend profiter d'une ordonnance, publiée en catimini le 20 août 2014, qui abroge les obligations de la loi de 1986, pour passer outre à toute ORP. Cependant, pour rester valide, l'ordonnance du 20 août devait être ratifiée par une loi, en l'occurrence la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » dite « Loi Macron ». Mais cette loi est encore en navette parlementaire au Sénat, et ne sera vraisemblablement promulguée qu'à l'automne...

De son côté, notre PDG a affirmé à plusieurs reprises qu'il avait pour objectif de [porter l'actionnariat salarié à 10% du capital d'Orange à l'horizon](#)

2020. Pour le moment, les personnels en détiennent à peine 5%, en cumulant ce qui est logé dans le PEG (Plan Epargne Groupe) Orange et les actions détenues au nominatif pur, notamment dans le cadre des cessions d'actions gratuites intervenues dans le cadre du plan NEXT.

Si l'on veut que cet objectif soit atteint, il n'y a donc pas de temps à perdre.

La CFE-CGC et l'ADEAS demandent une ORP dès 2015

Nous exigeons une ORP au moins équivalente à celle qui aurait dû nous être proposée lors de la cession de BPI France, pour 5,5 millions de titres.

En parallèle d'un [nouveau courrier à la BPI pour lui demander de mettre en œuvre l'ORP sans attendre](#), nous avons interrogé la Direction. Pour le moment, soumise à l'Etat actionnaire, elle nous objecte qu'une telle opération serait vouée à l'échec, les personnels qui ont acheté des actions Cap'Orange n'ayant pas terminé de les payer. Pour démontrer une nouvelle fois que nous représentons réellement la parole des personnels, nous vous proposons donc de répondre à un mini sondage, pour nous dire si vous seriez prêts à participer à une nouvelle ORP en 2015.

Votre avis compte

Répondez à notre sondage en ligne

<http://bit.ly/SondageORP>

Vos réponses sont entièrement anonymes.

A lire sur le blog de l'ADEAS

- [Transferts CET dans Perco : nouveaux accords](#)
- [Loi Macron : impacts sur l'actionnariat salariés](#)
- [Eclairage : les agences en conseil de vote](#)

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

Lettre éditée en partenariat avec



www.adeas.org

Version électronique avec liens actifs

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

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
Élisabeth RIVIER – 06 30 54 49 86

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

bit.ly/annuaireCFE-CGC

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

Responsable de la publication :
Sébastien Crozier

Coordination éditoriale et maquette :
Frédérique Limido, Hélène Marcy

Photo bannière :
[geralt, via Pixabay](#)

Vous abonner gratuitement : bit.ly/abtCFE-CGC