



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Réf. : SC/PB/NM/2017 04 11

Orange
78, rue Olivier de Serres
75505 Paris cedex 15

Lettre ouverte

A l'attention de **Monsieur Stéphane RICHARD**
Président Directeur Général

Paris, le 11 avril 2017

Monsieur le Président Directeur Général,

Après avoir pris connaissance des critères retenus par le Conseil d'administration d'Orange afin d'attribuer des actions au personnel en 2020, nous souhaitons vous alerter directement sur les risques que l'adoption des deux plans soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 1er juin 2017¹ ferait courir à notre entreprise.

Avec près de 1,86 milliards d'encours soit 5,37 % du capital, les salariés constituent le deuxième actionnaire du groupe Orange et représentent 8,43 % des droits de vote. Comme vous, nous partageons l'ambition inscrite dans le plan stratégique « Essentiels 2020 » de voir doubler rapidement la part de l'actionnariat salarié à 10% du capital du groupe Orange².

Le développement de l'actionnariat salarié est une nécessité dans un contexte politique incertain. La perspective probable de désengagement de l'Etat et de la Banque Publique d'Investissement (BPI) de notre capital³, nous impose de renforcer sans attendre un actionnariat stable non-spéculatif attaché à la pérennité de notre entreprise.

La participation des salariés au capital permet de les associer plus étroitement aux objectifs, aux développements et aux résultats du Groupe. Augmenter l'actionnariat salarié, c'est l'opportunité de partager la valeur avec tous ceux qui la créent.

Tel n'est pas l'esprit des résolutions initiées par la Direction des Ressources Humaines, qui sans concertation préalable avec les partenaires sociaux, souhaite mettre en œuvre un plan d'attribution limité à 1 000 euros d'actions pour tous les salariés alors qu'un second plan d'actions de performance permettrait à 1 100 cadres dirigeants (leaders et exécutives) de bénéficier d'un plan d'actions de performance pour un montant 25 fois supérieur⁴.

1

<https://www.orange.com/fr/content/download/41827/1286799/version/1/file/20170329%20avis%20pr%C3%A9alable%20AGM%20Orange%20%201er%20juin%202017.pdf>

2 <https://www.orange.com/fr/Press-Room/communiqués-2017/communiqués-2015/Essentiels2020-le-nouveau-plan-stratégique-d-Orange>

3 http://www.adeas.org/index.php/revue-de-web/martin-vial-commente-la-charge-de-la-cour-des-comptes-et-de-linstitut-montaigne-sur-letat-actionnaire/?utm_source=Sociallymap&utm_medium=Sociallymap&utm_campaign=Sociallymap

4

<https://www.orange.com/fr/content/download/41827/1286799/version/1/file/20170329%20avis%20pr%C3%A9alable%20AGM%20Orange%20%201er%20juin%202017.pdf>

Un tel déséquilibre est de nature à créer une rupture entre deux catégories de salariés, dissociant symboliquement les leaders des non-leaders. Ce manichéisme n'est pas compatible avec la culture de notre entreprise et expose l'ensemble de ses cadres dirigeants à un risque majeur de tension avec leur environnement de travail.

La question centrale est celle d'un partage de la valeur respectueux de la progressivité entre les grades et les bandes. Un compromis permettrait une répartition juste de la richesse créée tout en garantissant la préservation de la cohésion sociale.

De plus il est crucial de prévoir que les actions gratuites issues de ce plan puissent être intégrées par défaut au sein du PEG (Plan Epargne Groupe) afin de permettre :

- L'opportunité d'une fiscalité réduite telle que le Code des Impôts le prévoit,
- un renforcement du poids de l'actionnariat salarié dans la gouvernance du groupe Orange, les droits de vote doublant après 24 mois de détention et pouvant être exercé en bloc par les représentants du fonds Cap'Orange qui regroupe les actions Orange détenues par les personnels (alors qu'aujourd'hui les personnels qui disposent d'actions inscrites au nominatif n'exercent pas individuellement leur droit de vote de par la complexité des procédures)

Dès lors, conformément aux textes en vigueur, le versement d'actions gratuites sur un PEG n'est autorisé que si ces actions ont été attribuées gratuitement à l'ensemble des salariés de l'entreprise. La répartition entre les salariés doit être effectuée selon des critères objectifs et peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires ou retenir conjointement ces différents critères⁵

La CFE-CGC Orange est la 1^{ère} organisation syndicale de l'actionnariat salarié chez Orange. Elle proposera au conseil de surveillance du fonds Cap'Orange, le 13 avril 2017, l'adoption d'une résolution alternative, visant à réintroduire une grille consensuelle d'attribution gratuites d'actions, compréhensible de tous et respectueuse de la contribution de chacun⁶. (5)

La CFE-CGC Orange propose que le nombre d'actions attribuées à chaque bénéficiaire soit progressif, selon des barèmes à établir en fonction de la classification du bénéficiaire, pays par pays, étant précisé qu'un bénéficiaire de la tranche la plus élevée ne pourra pas recevoir plus de 2,5 fois ce qui est attribué au bénéficiaire de la tranche la plus basse (dans des conditions de présence ou de situation équivalentes).

Cf. le projet en annexe de résolution alternative soumis à l'approbation du conseil de surveillance du fonds Cap 'Orange du 13 avril 2017

Structure progressive proposée par la CFE-CGC Orange pour la France :

classification (CCNT/Fonctionnaires ou équivalent pour les filiales)	Montant en € convertible en actions
A, B, 1-1, 1-2, et 1-3	1 000 €
C, D, 2-1, 2-2, 2-3 et 3-1	1 300 €
D bis, E, 3-2, 3-3, 4-1 et 4-2,	1 600 €
F, 4-3 et 4-4	2 200 €
G, 4-5 et 4-6	2 500 €

⁵ <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5639-PGP>

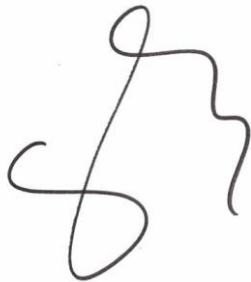
⁶ <https://www.cfecgc-orange.org/201102221733/participation-interessement-et-actionnariat/les-actions-gratuites-du-plan-next-reward-2007-seront-disponibles-le-27-avril-2011.html>

La CFE-CGC Orange demande, conformément à la Loi, à la Direction des Ressources Humaines l'ouverture d'une négociation sur l'attribution d'actions gratuites au personnel.


La répartition des actions gratuites entre les salariés aurait dû faire l'objet d'un accord d'entreprise. La répartition unilatérale des actions gratuites est impossible sans l'engagement préalable d'une négociation loyale et sérieuse, dont l'échec doit être matérialisé par un procès-verbal de désaccord⁷. Ce n'est qu'à défaut d'accord, c'est-à-dire en cas d'échec des négociations avec la direction, que la répartition doit faire l'objet d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise⁸.

Le Conseil d'administration d'Orange du 26 avril 2017, à l'aune des délibérations et propositions du Conseil de surveillance du fonds Cap 'Orange, disposera de toute latitude afin d'amender la résolution 30 en conséquence.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président Directeur Général, l'expression de nos salutations distinguées.



Sébastien CROZIER
Président de la CFE-CGC Orange



Patrice BRUNET
Président de l'ADEAS

⁷ question réponse n° 24 de la circulaire DSS/5B/DGT/RT3 n° 2007-199 du 15 mai 2007 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006)

⁸ [en application des dispositions l'article L. 225-197-1 du code de commerce, l'article L. 225-197-2 du code de commerce et l'article L. 225-197-3 du code de commerce](#)