



Attribution d'Actions Gratuites

De l'or pour les braves !

Patrice Brunet & Sébastien Crozier

La Direction d'Orange a souhaité mettre en place une opération d'Attribution Gratuite d'Actions (AGA) à tous les personnels du Groupe, pour l'équivalent de 1000 € par personne. Les principes généraux en ont été validés par l'Assemblée Générale des actionnaires le 1^{er} juin dernier.

La CFE-CGC Orange et l'ADEAS en ont critiqué plusieurs aspects, et écrit au PDG d'Orange pour demander un aménagement du dispositif (voir notre [lettre du 2^{ème} trimestre 2017](#)).

Attribution individuelle problématique...

Pour les personnels français, la proposition de la Direction prévoyait le versement des actions au nominatif pur, en déduction individuelle sur un compte BNP Securities Services, comme pour les actions de l'ancien plan « Next Reward ».

La CFE-CGC Orange a souhaité que les personnels puissent intégrer ces actions dans le PEG (Plan Épargne Groupe) d'Orange, pour 2 raisons :

- une fiscalité plus favorable (pas d'imposition sur le revenu), dans le cadre d'une conservation des actions dans le PEG pendant 5 ans ;
- le renforcement de l'actionariat salarié actif au sein du fonds Cap'Orange.

La détention individuelle au nominatif pur impose à chaque salarié d'exercer ses droits de vote à l'Assemblée Générale des actionnaires, ce qui a souvent pour conséquence une abstention élevée. A contrario, si les actions sont détenues au sein du PEG d'Orange, les droits de votes sont exercés en bloc par le Conseil de Surveillance du fonds Cap'Orange, qui sera particulièrement attentif, notamment en cas d'opération hostile susceptible de porter atteinte à la pérennité d'Orange.

... corrigée grâce à la CFE-CGC Orange.

Notre courrier au PDG d'Orange a déclenché l'ouverture d'une négociation.

La principale mesure de l'accord permet aux personnels d'opter, au choix, pour un versement dans le PEG (avec blocage légal pendant 5 ans), ou une attribution au nominatif pur sur leur compte BNP Securities Services, avec possibilité de vendre les actions dès leur livraison au 1^{er} avril 2020.

Au sommaire :

- Attribution gratuite d'actions : de l'or pour les braves !
- Intéressement 2017 : moins pire que si c'était mieux...

Élargissement des personnels éligibles.

Cette négociation a aussi permis d'élargir le champ des bénéficiaires, notamment ceux qui partent à la retraite après le 1^{er} septembre 2017, et d'inclure davantage de salariés, en prévoyant qu'il suffit d'avoir été en activité au moins 50% du temps entre le 1/09/2017 et le 31/12/2019 pour bénéficier du plan. Au total, près de 15 000 personnes supplémentaires pourront bénéficier de cette « AGA pour tous ».

Les actions seront achetées sur le marché...

La CFE-CGC Orange a également demandé que les actions attribuées fassent l'objet d'une augmentation de capital, pour calibrer le nombre d'actions en fonction du taux d'atteinte réelle du plan de distribution, plutôt que puiser dans la trésorerie (ce qui augmente l'endettement) et de bloquer des fonds par un rachat d'actions sur le marché, qui comporte un risque de perte si le cours de l'action chute pendant la période du plan. Les expériences désastreuses des plans NEXT Reward (50 M€ évaporés sur les marchés boursiers) et Partageons (55 M€ perdus de la même façon... [pour des actions qui in fine n'ont pas été offertes mais vendues aux personnels !!!](#)) n'ont cependant pas servi de leçon à la Direction, qui a prévu de récidiver.



Le dogme prévaut donc une fois de plus sur la rationalité pragmatique : il ne saurait être question de « diluer » les actuels actionnaires, la Direction préfère endetter Orange et prendre le risque d'encaisser des pertes. Quant à associer les représentants du personnel à un tel débat... « Vade retro, satanas » !

... et les critères d'attribution restent potentiellement déléteurs.

Le cash-flow opérationnel est meilleur quand les investissements sont faibles, tandis que les objectifs d'EBITDA ajusté sont actuellement tenus à raison d'une sévère compression des effectifs français. Deux éléments de risque pour la pérennité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et les conditions de travail du personnel.

Pas question cependant de négocier sur ces points : la Direction entend rester maîtresse des leviers de motivation financière... même si c'est pour aller dans le mur !

Une AGA peut en cacher une autre...

Le second plan d'AGA, dit « d'actions de performance » dédié aux mandataires sociaux et aux cadres « leaders » et « executives » était également évacué de cette négociation.

La CFE-CGC Orange propose un plan d'attribution unique, éventuellement gradué en fonction des responsabilités de chacun, avec un écart maximum d'attribution de 2,5, afin de préserver l'équité et la cohésion sociale. L'AGA « de performance » actuellement projetée isole les cadres dirigeants, susceptibles de toucher jusqu'à 25 fois plus d'actions que leurs équipes (sans parler des mandataires sociaux, pour qui l'écart peut aller de 1 à 300).

L'AGA pour tous en résumé

Bénéficiaires	tous les personnels du Groupe, à l'échelle Monde
Conditions d'attribution	conditions de performance, observées sur les exercices 2017, 2018, 2019, comparativement aux objectifs définis dans les budgets prévisionnels annuels validés par le Conseil d'Administration d'Orange : <ul style="list-style-type: none">50% cash-flow organique50% EBITDA ajusté
Attribution	<ul style="list-style-type: none">1 000 € maxi (environ 66 actions au cours actuel) si les objectifs sont atteints500 € garantis (environ 33 actions au cours actuel) si les objectifs ne sont pas atteints Dans les pays où l'attribution d'actions n'est pas possible, notamment en raison de la législation locale, les personnels toucheront un équivalent en cash, rapporté au pouvoir d'achat local.

Pour les personnels Groupe France

Combien d'actions ? Le volume d'actions réservé pour chacun sera déterminé le 31 octobre 2017, pour un montant de 1 000 € au cours du jour. Le nombre d'actions équivalent fixé à cette date ne variera pas, quelle que soit la valeur de l'action par la suite.

L'objectif du plan proposé par la Direction est bien d'inciter les personnels à soutenir, par leur efficacité professionnelle, la hausse du cours de l'action Orange.

Qui est éligible ? Tous les personnels ayant été en activité au moins à 50% entre le 1/09/2017 et le 31/12/2019, dans l'une des sociétés du Groupe en France ayant adhéré au plan. Par exception, les personnels partant en retraite après le 1^{er} septembre 2017 seront bénéficiaires du plan dans son intégralité.

Quelles conditions d'attribution ? Chaque année, l'atteinte de chaque objectif (cash-flow organique et EBITDA ajusté) déclenchera l'attribution d'1/6 des actions prévues au plan... ou rien en cas d'objectif non atteint. Le plan garantit toutefois la distribution d'au moins la moitié des actions réservées, quel que soit le niveau d'atteinte des objectifs.

Quel planning ?

- période d'acquisition : du 25/10/2017 au 31/03/2020
- période d'arbitrage entre la livraison au nominatif pur sur BNP Paribas Securities Services ou dans le fonds Cap'Orange du PEG : janvier à mars 2020
- disponibilité des titres dès le 1^{er} avril 2020 pour les actions au nominatif pur individuel, avril 2025 s'ils sont versés dans le PEG
- La possibilité d'opter pour le versement dans le PEG s'applique dans toutes les sociétés du Groupe Orange adhérentes au PEG lors de la livraison des actions à l'issue du plan.

La CFE-CGC vous indiquera, en fonction des règles fiscales en vigueur au moment de la livraison, les implications détaillées de chacune des options, qui vous permettront de faire vos choix en toute connaissance de cause.

A l'occasion de cet accord, la CFE-CGC a réitéré sa demande d'intégration de toutes les filiales françaises détenues à + de 50% dans l'accord PEG Groupe Orange, dont notamment Orange Bank.

La Direction a été sensible au risque de « dissociation » entre les équipes, induit par le niveau des écarts entre les différents plans, et prévoit d'ouvrir une négociation en septembre sur ce volet. La CFE-CGC maintiendra sa demande d'un plan d'AGA unique pour tous les personnels. Elle s'oppose à tout plan complémentaire créant de telles inégalités d'attribution entre les cadres et leurs collaborateurs.

Souhaitons que la Direction ne mandate pas à nouveau un négociateur bénéficiaire de l'attribution complémentaire, qui a forcément plus de mal à entendre nos demandes d'un meilleur partage avec tous les personnels...

Nos revendications en lien avec l'actionnariat salariés et la préservation de la cohésion sociale dans l'entreprise sont aujourd'hui reconnues légitimes.

Il reste à faire entendre nos avis, dont la pertinence a souvent été démontrée par l'histoire, sur la stratégie générale et financière.

La gouvernance des fonds de l'actionnariat salariés et les votes en AG des actionnaires constituent un levier en la matière : c'est pourquoi la CFE-CGC et l'ADEAS s'y intéressent de si près. Nous y reviendrons prochainement dans cette lettre.

Moins pire que si c'était mieux...

Hélène Marcy & Nicolas Triki

Chez Orange SA, un accord cadre triennal définit d'une part l'enveloppe maximale de l'intéressement versé (en pourcentage de la masse salariale, 5% dans l'accord actuel), d'autre part les clefs de répartition de cette enveloppe entre les personnels de l'entreprise.

Une négociation annuelle fixe les objectifs à atteindre pour déclencher l'intéressement, les indicateurs retenus, et leur pondération dans la constitution de l'enveloppe d'intéressement.

La CFE-CGC Orange a **refusé de signer l'accord 2015-2017**, ce qui était une première. Nos militants sont en effet très engagés dans cette négociation, et reconnus comme experts du sujet, ce qui leur permet généralement de bénéficier d'une écoute positive de la part de la Direction. En 2015, le point de vue avait visiblement changé. Nos alertes sur la probable baisse de l'intéressement, liée aux modalités définies dans ce nouvel accord, comme sur l'injustice de ses critères de répartition, sont passées par pertes et profits... et n'ont pas empêché d'autres organisations de signer. Nos prévisions se sont cependant révélées tellement justes qu'en 2016, la Direction s'est vue **contrainte de distribuer un intéressement exceptionnel au titre des résultats 2015** pour limiter la casse.



Dès la négociation de l'avenant 2016, les préconisations de la CFE-CGC Orange ont été mieux écoutées... même s'il a été impossible d'obtenir un nouvel intéressement exceptionnel au titre des résultats 2016, en dépit **d'une baisse globale (in-**

téressement + participation) supérieure à 5%... alors que les résultats étaient en hausse !

La dégradation progressive de la rémunération variable collective renforce nos convictions et nos revendications en faveur du salaire fixe... mais la Direction sur ce point fait **preuve d'une surdité prononcée**. Faute de mieux, nous faisons donc en sorte de négocier le mieux possible les modalités de calcul de l'intéressement.

L'avenant 2017 reprend 2 points positifs...

L'avenant 2017, déterminant l'intéressement qui sera versé en 2018 au titre des résultats 2017, reconduit deux dispositions demandées dès 2016 par la CFE-CGC Orange au profit des personnels :

- revenir au taux de 105 % d'atteinte des objectifs pour déclencher l'intéressement maximal (5% de la masse salariale) sur les deux composantes, au lieu des 110% inscrits dans l'accord triennal ;
- neutraliser les investissements (CAPEX) réalisés au-delà des prévisions budgétaires, afin que les objectifs à atteindre ne varient pas en cours d'année, et ne soient pas pénalisés par des investissements supplémentaires pouvant s'avérer nécessaires en cours d'exercice... et par ailleurs généralement favorables à la pérennité des bonnes positions d'Orange sur le marché français.

... mais les indicateurs qualité deviennent problématiques !

Concernant les indicateurs de qualité de service clients (IQSC), la nouveauté de l'année 2017 est la suppression de l'indice de loyauté des clients (ILC) « Grands Comptes », qui risquait de dégrader fortement l'ensemble de l'IQSC. Si l'on peut se féliciter de l'attitude de la Direction qui a accepté de le neutraliser, la volatilité de tels indicateurs n'en reste pas moins inquiétante. Basé sur un questionnaire client administré par un organisme de sondage, cet ILC vient de chuter de 0,2 points... simplement en raccourcissant la durée du questionnaire passé par téléphone et en posant plus tôt les questions prises en compte pour l'attribution de l'intéressement. Peu rassurant sur la fiabilité d'outils qui conditionnent une partie de la rétribution des personnels... mais aussi la conduite de l'activité opérationnelle !

En parallèle, l'indicateur « Entreprises » risque lui aussi de prendre une claque. Le marché Entreprise est en effet impacté, notamment par le projet « Compliance+ », imposé par les règles de la concurrence, mais qui rend nos équipes commerciales « aveugles » sur la production, et par les graves **dysfonctionnements du système d'information COME** qui dégrade les processus de commande / livraison. Deux éléments difficiles à vivre pour nos collègues... et sources de mécontentement pour nos clients. La seule bonne nouvelle est que, concernant l'intéressement, l'objectif fixé pour cet indicateur baisse de 0,1 point à 6.8.

Heureusement, le taux de contact clients résidentiels et professionnels, qui doit être inférieur à 3,7% sur l'année (moyenne des 2 semestres) devrait quant à lui être atteint, sachant qu'il a été de 2,8% sur le 1^{er} semestre de 2017.

Globalement, l'intéressement sur les résultats 2017 a de bonnes chances d'être déclenché. Dans le contexte d'un accord triennal bancal, la CFE-CGC Orange a obtenu le mieux possible.

Cette fois, la Direction est d'accord avec nous : il faudra se pencher sérieusement sur les indicateurs qui définissent l'intéressement des personnels lors de la **prochaine négociation de l'accord triennal**, prévue en 2018. Vos négociateurs CFE-CGC ont déjà affûté leurs calechettes...

La CFE-CGC demandera également :

- **l'intégration de toutes les filiales dans un accord d'intéressement Groupe** : de plus en plus, leur contribution (Générale de Téléphone, bientôt Orange Bank, filiales OBS / NRS...) joue un rôle crucial, notamment dans

la satisfaction des clients, tant grand public que professionnels et entreprises ;

- **une révision de la structure globale de l'accord**, pour qu'il soit plus juste et plus généreux.

Alors que les effectifs continuent de baisser (nous perdrons encore en 2017 environ 5 000 collaborateurs, soit près de 3 800 équivalents temps plein), il est légitime que ceux qui travaillent toujours plus soient mieux récompensés.

Calcul de l'intéressement chez Orange SA

% d'intéressement indicateur IPO	% d'atteinte de l'objectif nécessaire pour toucher le % d'intéressement			
	Accord 2012-2014	Accord 2015-2017	Avenant 2016	Avenant 2017
1%	90%	90%	90%	90%
2,8%	100%	100%	100%	100%
3,5%	105%	110%	105%	105%
indicateur IQSC				
0,5%	90%	90%	90%	90%
1,2%	100%	100%	100%	100%
1,5%	105%	110%	105%	105%

évolution de l'IQSC	2016	2017
taux de contact clients résidentiels & professionnels	70%	80%
indice de loyauté clients Entreprises	15%	20%
indice de loyauté clients Grands Comptes	15%	0

IPO : indicateur de performance opérationnelle (EBITDA retraité Orange SA - CAPEX nets), pour 70% de l'intéressement maximum

IQSC : indicateur de qualité de service clients, pour 30% de l'intéressement maximum

J'ai une bonne et une mauvaise nouvelle : comme cette année l'entreprise a fait des gains de productivité conséquents, vous toucherez une bonne prime... Mais pour être encore plus compétitifs l'année prochaine, nous avons décidé de vous inviter à nous quitter...

« ça, c'était la mauvaise nouvelle... »



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'Actionariat 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 BRUNET – 06 89 30 40 23

Nicolas TRIKI – 06 70 27 89 03

Laurence DALBOUSSIERE – 06 30 55 59 97

Tous vos contacts CFE-CGC

annuaire du syndicat bit.ly/annuaireCFECCG

Édité par CFE-CGC Groupe Orange / ADEAS, et diffusé par différentes sections syndicales.

Resp. de la publication : Sébastien Crozier

Coordination éditoriale et maquette :
Frédérique Limido-Milesi, Hélène Marcy

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC