



La loi Macron et l'épargne salariale

Toujours plus pour les riches !!

Hélène Marcy, Patrice Brunet & Sébastien Crozier

La loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » dite « loi Macron », a fait couler beaucoup d'encre. Que change-t-elle pour votre épargne salariale ?

Forfait social : une baisse en trompe l'œil

Ces dernières années, ce qui a le plus pénalisé l'épargne salariale, c'est l'augmentation du forfait social appliqué à l'intéressement, la participation, et aux abondements de l'entreprise pour le placement de fonds dans un Plan d'épargne Entreprise ou Groupe (PEE ou PEG) ou dans un Perco. Créé en 2009 par le gouvernement Fillon pour améliorer le financement de la sécurité sociale, le forfait social était de 2%. Augmenté chaque année depuis sa création, il a fait un saut brutal de 8 à 20% entre janvier et août 2012. Si ce sont les employeurs qui le règlent, les personnels en font les frais : les accords d'entreprise définissent les montants bruts... et le net perçu en matière d'intéressement, participation ou abondement a baissé de 20% par rapport à 2008.



Dès 2012, la CFE-CGC a demandé que le forfait social revienne à 8%, revendication qu'elle a continué de porter pendant la gestation de la loi Macron. Mais la nouvelle loi ne baisse le forfait social que dans deux cas très spécifiques :

- à 8% pendant 6 ans pour les sommes issues de l'intéressement et de la participation, pour les entreprises de – de 50 salariés qui mettent en place pour la première fois un dispositif d'intéressement ou de participation. **Le Groupe Orange n'est pas concerné.**
- à 16% pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation et des abondements de l'entreprise, uniquement si elles sont placées dans un Perco à gestion pilotée investi dans un fonds comprenant au moins 7% de titres

Sommaire

- Loi Macron et épargne salariale
- Actionnariat salariés :
ORP suite aux cessions de Bpifrance
- Accords d'intéressement 2015-2017
Orange SA et Globecast

éligibles au PEA-PME & ETI. **Dans l'état actuel, le**

Perco piloté proposé aux personnels d'Orange n'est pas éligible au forfait social réduit, il faut attendre les décrets d'application de la loi Macron pour pouvoir adapter la composition du fonds. **Mais un rapide calcul montre que, chez Orange, le gain fiscal serait de l'ordre de 20 euros par collaborateur et par an.** Pas de quoi déboucher le champagne !

Tout en faveur du Perco : vers la liquidation de la retraite par répartition ?

Le gouvernement Sarkozy avait déjà en 2011 instauré le versement, à défaut d'autre choix explicitement formulé par le salarié, de 50% du montant légal de la participation dans le Perco. Ce fléchage renforcé vers le Perco nous préoccupe à plusieurs titres.

S'agit-il « d'habituer » progressivement les salariés au basculement progressif de la retraite par répartition, dispositif solidaire, vers la retraite par capitalisation, plus aléatoire et surtout inégalitaire, puisqu'il favorise ceux qui ont les moyens d'épargner ? Il favorise aussi, évidemment, les établissements financiers : ils bénéficient non seulement de la collecte des fonds, mais également des frais de gestion associés, certes payés par l'employeur... mais qui, ne nous leurrions pas, sont bien présents dans l'esprit de la Direction lorsqu'il s'agit de négocier l'accord annuel sur les salaires !

Le point noir, c'est qu'il favorise les personnels les plus riches, qui peuvent bloquer les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation jusqu'à la retraite, au détriment des plus modestes, dont la situation économique aggravée par le contexte global et le gel des rétributions leur impose souvent de demander le versement immédiat en numéraire pour boucler leurs fins de mois. Ceux-là voient leur intéressement et leur participation immédiatement imposés au titre de l'impôt sur le revenu, et ne bénéficient pas des abondements de l'entreprise... **sauf si Orange saisit la possibilité nouvelle d'alimenter régulièrement le Perco même en l'absence de versement des personnels. La CFE-CGC demandera 400 €/an pour tous lors des prochaines négociations Perco.**

La liberté entravée

La CFE-CGC revendique un abondement global de 1000 € / an, dont les personnels pourraient bénéficier quelle que soit la source des fonds et leur destination.

Une telle formule, plus simple et plus équitable, laisse à chaque salarié le choix de ses placements, dans le PEE/PEG ou le Perco. Mais un tel dispositif devient beaucoup plus complexe à mettre en œuvre si chaque réceptacle de placement a une fiscalité propre, comme c'est le cas avec la loi Macron... et la Direction risque fort de nous opposer un nouveau refus !

Actions gratuites : on ne donne qu'aux riches !

La distribution d'actions gratuites est nettement favorisée, par un assouplissement des règles d'attribution et de conservation, et une fiscalité plus avantageuse. L'imposition sur le revenu interviendra désormais sur les plus-values de cession et non plus d'acquisition, avec un abattement consécutif selon la durée de conservation (50% pour les actions détenues entre 2 et 8 ans, 65% au-delà de 8 ans).

Les contributions sociales sont supprimées pour les salariés (sauf pour les stock-options) et ramenées de 30 à 20% pour les employeurs. Surtout, ces derniers ne les paieront qu'au moment de l'acquisition effective des actions par les bénéficiaires. Jusqu'à présent, elles étaient exigibles dès le lancement de l'opération... et restaient dues même si au final les actions n'étaient pas distribuées. Chez Orange, [le plan « Partageons », élaboré en juin 2011](#), prévoyait la distribution de 133 actions gratuites à chaque collaborateur en juillet 2015, à condition que le cash-flow opérationnel cumulé atteigne 27 milliards d'euros entre 2011 et 2013. L'objectif n'ayant jamais été atteint, la distribution gratuite n'a pas eu lieu. [Mais l'opération a généré le paiement à l'État d'une contribution fiscale de plus de 20 millions d'euros qui ne sera jamais restituée](#). Sur ce point, les nouvelles modalités de taxation constituent donc un retour à la raison.

La CFE-CGC, attachée à l'actionnariat salarié, salue l'effort fait pour stimuler l'attribution gratuite d'actions aux personnels des entreprises. **Cependant, ces mesures ne permettent de dégager aucun pouvoir d'achat supplémentaire immédiat pour les plus bas salaires, et privilégient au contraire ceux qui ont les moyens d'épargner à long terme, l'abattement fiscal augmentant avec la durée de détention des actions.** On ne prête, voire on ne donne, qu'aux riches... Tout cela ne

nous semble pas aller dans le sens de « l'égalité des chances économiques » annoncée dans le titre de la loi...

À lire aussi :

▪ [l'analyse de la CFE-CGC Orange publiée dans La Tribune](#)

Actionnariat salariés Offres réservées aux personnels

Bpifrance veut se défilier, la CFE-CGC et l'ADEAS ne laisseront pas faire !

Patrice Brunet

La banque publique d'investissement Bpifrance détient, en tant que « sphère publique », une partie du capital d'Orange. En 10 mois, elle a procédé à deux cessions de capital, pour près de 4% du capital de notre entreprise au total, sans qu'aucune offre réservée aux personnels du Groupe (ORP) ne nous ait été proposée, en dépit des lois de privatisation de 1986 et 1996.

Lois de privatisation : des dispositions en faveur du personnel

Les articles [11 à 14 de la loi du 6 août 1986](#) relative aux privatisations des anciennes entreprises publiques, complétés par [l'article 10 de la loi du 27 juillet 1996](#), prévoient explicitement que, lors de chaque cession de capital par l'État, 10% du capital cédé doit être proposé aux personnels de l'entreprise et de ses filiales détenues à plus de 50%, dans des conditions préférentielles pouvant se combiner dans différentes formules d'acquisition :

- rabais de 20% au maximum sur le prix des actions cédées,
- délais de paiement de 3 ans au maximum,
- possibilité d'obtenir des actions gratuites lorsque les actions sont conservées au-delà du délai dans lequel elles deviennent cessibles.

Bpifrance cède 1,9% du capital d'Orange : la CFE-CGC se mobilise

Le 1^{er} octobre 2014, alors que Bpifrance venait d'annoncer la cession de 1,9% du capital d'Orange, [la CFE-CGC Orange a immédiatement écrit au Ministère de l'Économie](#), pour demander la mise en œuvre d'une offre réservée aux personnels du Groupe.

À cette occasion, nous avons découvert que les articles des lois de privatisation prévoyant les ORP faisaient l'objet d'un projet d'abrogation, par la

voie d'une ordonnance publiée [le 20 août 2014](#), en plein cœur de l'été... par un gouvernement qui prétend vouloir favoriser l'actionnariat salariés !!!

Le 22 octobre 2014, [la CFE-CGC Orange et l'ADEAS demandent à Monsieur Macron](#) de rétablir les dispositions supprimées par l'ordonnance : c'est en effet la loi Macron qui doit ratifier la validité des dispositions de l'ordonnance d'août. Le 27 octobre 2014, la confédération CFE-CGC monte au créneau via [un communiqué de presse](#). Ces interventions sont abondamment relayées par les médias.

Le 28 octobre, un député de la Seine St Denis, alerté par nos soins, [pose une question écrite au gouvernement](#), demandant le maintien des dispositions permettant aux personnels de bénéficier d'une offre réservée lorsque l'État cède une partie du capital des anciennes entreprises publiques.

Le 5 mars 2015, n'ayant obtenu aucune réponse du Ministère de l'Économie, la CFE-CGC Orange et l'ADEAS [écrivent directement à Nicolas Dufourcq](#), Directeur Général de Bpifrance, pour demander à nouveau la mise en œuvre d'une ORP.

[Le 15 avril 2015, le Ministère de l'Économie finit par nous répondre, suivi par Bpifrance le 29 avril...](#) arguant qu'aucun dispositif d'offre réservée aux personnels ne s'applique à la cession de capital de fin septembre 2014. Le Ministère nous renvoie vers la Direction de l'entreprise : qu'elle fasse son affaire du développement de l'actionnariat salarié chez Orange. À cette époque, la Direction nous objecte qu'une nouvelle cession d'actions, juste après l'opération Cap'Orange, serait boudée par les personnels. Qu'à cela ne tienne : nous organisons [un sondage en ligne](#), que vous avez été 2 000 à compléter. 87% des répondants ont déclaré être prêts à souscrire à une nouvelle offre dès cette année, nous confortant dans la poursuite de notre combat.

La loi Macron confirme l'obligation d'organiser des ORP

Le 6 août 2015, la [loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques](#), dite « Loi Macron », est adoptée.

Les revendications de la CFE-CGC y ont été partiellement entendues. [L'article 192](#) réintroduit l'obligation d'organiser une ORP à chaque cession par l'État

d'une fraction du capital des anciennes entreprises publiques, avec deux modifications substantielles :

- le rabais éventuellement consenti aux personnels est désormais à la charge de l'entreprise, et non plus de l'État ;
- la possibilité pour l'État d'offrir des actions gratuites à l'issue de la période de conservation obligatoire disparaît.

Juillet 2015, Bpifrance cède 2% du capital d'Orange : la CFE-CGC Orange réclame à nouveau l'ORP

Dans l'intervalle, [Bpifrance a annoncé une nouvelle cession du capital d'Orange](#), cette fois pour 800 millions d'euros.

[La CFE-CGC Orange a derechef écrit à Bpifrance](#), avec copie au Ministère de l'Économie, pour demander l'organisation d'une offre réservée aux personnels du Groupe pour les deux cessions réalisées depuis octobre 2014 : au total, près de 11,5 millions d'actions Orange devraient nous être proposées.

Pour le moment, nous n'avons reçu aucune réponse à cette dernière demande. Nous avons donc décidé de mobiliser les élus, par l'intermédiaire des personnels d'Orange, [que nous invitons à écrire à leurs députés et sénateurs pour demander qu'ils exigent de l'État le respect des lois qu'ils votent](#).

La CFE-CGC et l'ADEAS mettront tout en œuvre, jusqu'au recours en justice si nécessaire, pour obtenir le respect des droits du personnel, et vous permettre de bénéficier de l'offre d'actions réservées aux personnels suite aux cessions de Bpifrance.

Intéressement Accords 2015-2017

🍷 **Accord Orange SA
Travailler plus ...
pour que ceux qui
partent gagnent plus!**
Nicolas Triki

L'accord d'intéressement permet de récompenser chaque année les efforts fournis par les personnels. Ces efforts sont mesurés par une formule de calcul qui définit le montant global de l'intéressement en pourcentage de la masse salariale. Cette somme est ensuite répartie entre l'ensemble des per-

sonnels d'Orange SA selon des critères définis par l'accord d'intéressement négocié entre la Direction et les organisations syndicales.



Nouvel accord 2015-2017 : de moins en moins pour ceux qui créent la richesse

Diminution de l'assiette d'intéressement

L'intéressement est calculé sur la masse salariale globale de l'entreprise (2014 : 4,2 Milliards €). D'ici 3 ans, 15 000 départs sont prévus pour seulement 3 500 recrutements. Les départs sont des salaires dits de « fin de carrière », donc plus élevés que les recrutements prévus sur des salaires « d'entrée de carrière ». Une partie non négligeable de la masse salariale disparaîtra, diminuant mécaniquement l'enveloppe d'intéressement à partager.

La surperformance moins bien rétribuée qu'avant

L'intéressement en 2015 par les personnels d'Orange SA au titre des résultats 2014 était de 5 %, pour un objectif atteint à 105%. Le nouvel accord prévoit qu'il faudra désormais atteindre 110% des objectifs pour gagner ces mêmes 5% d'intéressement : il va falloir travailler plus pour avoir le même pourcentage global d'intéressement... et un montant individuel en euros plus faible que précédemment !

La Direction a donc atteint son premier objectif : diminuer le montant global de l'intéressement, et récupérer ainsi le peu qu'elle a lâché sur la négociation annuelle des salaires ([qui favorisait déjà les personnels les mieux payés](#), l'un des motifs pour lesquels la CFE-CGC Orange n'a pas signé l'accord 2015). En terme de climat social, c'est plus rentable : la majeure partie des personnels n'ayant pas le temps de se pencher sur le calcul complexe de l'intéressement, et encore

moins de suivre les indicateurs qui permettent de savoir s'il sera ou non déclenché, chacun s'est finalement habitué à considérer l'intéressement comme un « bonus », et rares sont ceux qui se plaindront de sa baisse... alors que nous avons tous les yeux rivés sur la fiche de paie mensuelle dont il est plus aisé de suivre l'évolution.

La loi et l'accord Orange SA

▪ L'intéressement n'est versé que s'il existe un accord d'entreprise

- [Texte complet de l'accord sur anoo](#)
- [Compte rendu du CCUES sur l'accord d'intéressement](#)

▪ Plafonnement global

L'article L3314-8 du Code du travail prévoit que le montant global des primes distribuées est limité à 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Chez Orange, le maximum accordé est de 5 % (obtenu en 2014 pour versement en 2015).

▪ Plafonnement individuel

La prime d'intéressement versée à chaque salarié est plafonnée à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale, qui s'élève à 38 040 € pour 2015, soit un intéressement maximum de 38 040/2 = 19 020 €

▪ Répartition de l'intéressement entre les salariés

Les critères de répartition sont limitativement énumérés par l'article L3314-5 du Code du travail et peuvent prévoir :

- soit une répartition uniforme ;
- soit une répartition proportionnelle au salaire ;
- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Chez Orange, les critères retenus sont la durée de présence, le salaire, et la « durée d'appartenance » (qui tient compte des entrées et sorties de l'entreprise au cours de l'année).

Répartition plus équitable ? À vous de juger !

Il s'agissait ensuite pour la Direction de s'acheter une bonne conduite. Et quoi de mieux que d'obtenir, pour la première fois dans l'histoire d'Orange, la signature de SUD, réputée réfractaire à toute rétribution variable ? Une belle victoire pour une Direction qui ne

cesse de rechercher les symboles d'un dialogue social hors pair !

Les intentions affichées peuvent apparaître louables : l'ajout du critère « durée d'appartenance à l'entreprise » pour calculer la répartition de l'intéressement permet de donner davantage aux salaires les plus faibles, et surtout aux personnels « éloignés du service » pour diverses raisons (maladie ou TPS). En réalité, SUD a choisi de privilégier son électorat, en grande partie parmi les collègues en TPS, au détriment des jeunes qui rejoignent l'entreprise, et plus globalement de ceux qui produisent la performance économique que l'intéressement est censé rétribuer ! Un clientélisme pragmatique beaucoup moins reluisant ! Quant à la signature de FO et de la CFDT, no comment...

Pour sa part, la CFE-CGC Orange a refusé de signer un tel accord d'intéressement... ce qui est aussi une première !

Non par intérêt électoraliste ou catégoriel : **tous accords confondus** (négociation sur les salaires + accord d'intéressement), **les personnels les moins bien rémunérés qui restent en activité sont les plus pénalisés par les nouveaux accords, et la CFE-CGC prône avant tout l'équité.**

Tous les jours, nous constatons que la décrue brutale des effectifs pose des difficultés concrètes aux collègues qui doivent assurer une surcharge d'activité de plus en plus porteuse de risques pour leurs conditions de travail et leur santé (potentiellement aussi pour la qualité des services que nous pouvons rendre à nos clients, et donc pour la pérennité de notre entreprise).

Effets pervers

La négociation de l'accord a mis en évidence deux conséquences négatives du nouveau dispositif d'intéressement :

- la Direction, forte de la communication des organisations signataires sur l'augmentation de l'intéressement pour les personnels en TPS, exploitera cet argument pour gérer à la baisse les prochaines primes de départ ;
- la Direction met également la pression sur les cadres, dont elle aimerait bien diminuer la proportion dans ses effectifs. Effondrer leur capacité d'épargne est un moyen pour les inciter au départ... et diminuer au passage le poids d'actionnaires salariés jugés trop remuants, notamment en termes d'intervention sur la stratégie financière de l'entreprise.

Alors, demander aux personnels de travailler plus pour prétendre

mieux rétribuer ceux qui partent, nous avons trouvé que c'était vraiment trop cynique !

À lire aussi

Sur le blog de l'ADEAS :

- [Évolution de l'intéressement et de la participation pendant la mandature de S.Richard](#)

Accord Globecast Incompréhensible... voire attaquant !

Si le nouvel accord d'intéressement a été mis en conformité sur la manière de répartir l'intéressement - qui était illégale dans l'accord précédent - il est absolument incompréhensible pour qui n'a pas participé à la négociation, faute notamment d'exemples de lecture des indicateurs de déclenchement. Il est en outre entaché de plusieurs fautes de frappe dans les formules de calcul, ce qui rend particulièrement difficile la vérification de sa bonne application.

Une nouvelle tactique pour priver les personnels d'intéressement ?

(Pour rappel, il n'y a pas eu d'intéressement au titre de l'exercice 2014 chez Globecast.)

Évolution de l'accord d'intéressement Orange SA

	Accord d'intéressement 2012-2014	Nouvel accord 2015-2017
Montant global de l'intéressement versé (% de la masse salariale brute)	Objectifs atteints à 90 % : 1.5 % Objectifs atteints à 100 % : 4 % Objectifs atteints à 105 % : 5 %	Objectifs atteints à 90 % : 1.5 % Objectifs atteints à 100 % : 4 % Objectifs atteints à 110 % : 5 %
Indicateurs d'atteinte des objectifs pour déclencher le versement d'un intéressement	IPO = indicateur de performance opérationnelle (EBITDA retraité – Capex net). Compte pour les 2/3 dans le calcul de l'atteinte d'objectif. IQSC = indicateur de qualité de service client (taux de contact pour grand public & pros, indice de loyauté pour entreprises et grands comptes). Compte pour 1/3 dans le calcul de l'atteinte d'objectif.	modification du poids de l'indice de loyauté des clients entreprises et grands comptes dans l'indicateur de qualité, qui passe de 20 à 30%
Répartition de l'intéressement global entre les personnels	50% au prorata du salaire 50% au prorata du temps de présence annuel	30% au prorata du salaire 50% au prorata du temps de présence annuel 20% au prorata des durées d'appartenance à l'entreprise pendant l'année

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

Lettre éditée en partenariat avec



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 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/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 : southernfried via MorgueFile

Vous abonner gratuitement : bit.ly/abtCFE-CGC