

Essentiels 2020 : un nouveau plan vain-vain ?

Hélène Marcy & Sébastien Crozier

Le nouveau plan stratégique d'Orange a fait l'objet d'une large communication ([Communiqué](#), [show](#), [VIF](#), [mini site dédié](#)). Les organisations syndicales ont, fait rare, eu la primeur d'une présentation du plan le 17 mars, et le CCUES (Comité Central d'entreprise) [a été informé le 1^{er} avril](#).

Lisible, mais peu enthousiasmant

Essentiels 2020 est simple et lisible, sur 2 axes clefs notamment : l'investissement dans les réseaux pour monter en débit et permettre la connexion partout, et la volonté de délivrer une expérience client incomparable.

Si on peut se féliciter de l'intégration d'Orange Business Services dans le plan stratégique, on regrette le manque d'ambition internationale (mis à mal par le désengagement d'EE, et de nombreuses filiales comme Dailymotion) et une innovation réduite : elle devient incrémentale, centrée sur ce qui peut rapidement être mis en œuvre, y compris l'accompagnement des start-ups, de l'aveu même du communiqué de la Direction. Orange n'est plus une « locomotive », mais attend que les trains passent pour monter dedans : l'investissement dans le « mobile banking » ou les objets connectés deviennent des priorités stratégiques au moment où les mouvements sont déjà largement engagés à l'échelle internationale.

Quant à la qualité de l'expérience client, doit-elle être considérée comme un axe stratégique ? Ne devrait-elle pas être, selon une formule à la mode, dans « l'ADN » d'Orange ? Elle l'était en tous cas dans celui de France Télécom avant l'introduction du « lean management », démarré sous D. Lombard, et qui se poursuit.

Ambitions sans moyens

Si l'investissement dans les réseaux (15 Mrds d'€ en 3 ans) apparaît supérieur à la moyenne des opérateurs télécoms en ratio rapporté au chiffre d'affaires, il s'inscrit dans un repli du CA et des marges. [S. Richard admet](#) que depuis son arrivée chez Orange, il n'a « pas connu un seul trimestre de croissance », mais oublie de dire que, sous sa mandature, [Orange a distribué plus de dividendes que l'entreprise n'a réalisé de bénéfice consolidé](#), siphonnant les fonds propres qui auraient pu permettre des investissements plus conséquents pour préparer le retour à la croissance de l'entreprise, attendu pour 2018 (mais ce sera la fin de son mandat...).

En parallèle, la décroissance des effectifs s'accélère, liée à la pyramide des âges du personnel, et renforcée par les mesures de Temps Partiel Seniors. Le PDG s'est engagé à mettre en place un nouveau plan à l'échéance de l'accord actuel. Mais le plan d'embauche correspondant n'est pas au rendez-vous : seul un départ sur trois sera remplacé.

Depuis de nombreux mois, les unités techniques sont à la peine pour faire face aux départs. Du coup, le déploiement de la Fibre est délégué à des sous-traitants, [qu'il est bien plus compliqué de faire adhérer aux objectifs et aux valeurs de la marque Orange](#)... sans parler de la non transmission des compétences, clairement problématique.

Pour les équipes commerciales, la complexité de l'offre et du système d'information freinent l'efficacité, tandis que la motivation est rognée par les nouveaux systèmes de parts variables, qui tendent à faire baisser leur rémunération.

Puisqu'on vous dit que Chrysalid n'est pas un plan d'économie !!

Chrysalid reste en place. Selon les termes de S. Richard le 17 mars, « ce n'est pas un plan d'économie, mais une mécanique d'amélioration que l'on poursuit, pour faire remonter du terrain des projets bénéfiques pour l'entreprise et pour nos clients, qui génèrent des économies. » On est dans la nouvelle « pensée magique » du néo-capitalisme, qui veut faire croire que les salariés gaspillent un luxe inouï de ressources pour remplir leurs missions... sans jamais remettre en cause les moyens – plus coûteux – engloutis pour contrôler la moindre de leurs dépenses ou de leurs actions ...



L'employeur "digital et humain" : une utopie ?

Pour présenter le plan aux organisations syndicales, la Direction a mis l'accent sur la volonté d'opérer la transformation digitale en préservant l'humain, pour devenir en la matière « une entreprise de référence », à laquelle « les personnels sont fiers d'appartenir ». A priori, on ne peut que souscrire !

Pourtant la mise en œuvre laisse perplexe... La Direction prétend poursuivre et actualiser le contrat social, mais les audits

montrent que les mesures du contrat 2010 ne sont... même pas connues des managers !!! Ecrire de beaux principes ne suffit pas, il faut les appliquer (quitte à les simplifier ?).

L'entreprise veut aussi s'orienter vers la formation digitale. L'essor des MOOC (Massive Open Online Course : formations en ligne ouvertes à tous) tend à en montrer le potentiel. Encore faut-il que la formation soit une composante affichée du temps professionnel, avec une charge de travail calibrée en conséquence. Sinon, personne ne pourra en bénéficier.

Ecoute des personnels, vraiment ??

Sur le volet rémunération des compétences, que le PDG dit vouloir mieux accompagner, les propositions de la Direction pour la [Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires 2015](#) constituent simplement un total contre-exemple.

La Direction souhaite mieux écouter les personnels pour répondre à leurs attentes et développer leur engagement... au travers de « focus groups », une démarche de type marketing avec quelques « échantillons » de personnel !

L'écoute des collaborateurs et leur marge d'initiative devraient faire partie du quotidien des équipes : « ce sont ceux qui font qui savent ». En inversant la pyramide hiérarchique, on obtient des salariés heureux, en bonne santé et engagés, mais aussi des processus plus efficaces, des produits et services de meilleure qualité, plus d'innovation, et... de meilleurs résultats économiques. C'est désormais démontré.

AG des actionnaires

4 résolutions issues des salariés actionnaires.

Patrice Brunet

Lors de chaque Assemblée Générale des actionnaires d'Orange, les personnels détenant des actions Orange dans le PEG (Cap'Orange et Orange Actions) sont représentés par les Conseils de surveillance des fonds. Ces Conseils se sont réunis les 7 et 8 avril, pour voter sur les résolutions présentées par le Conseil d'Administration d'Orange, mais également **proposer des résolutions alternatives.**

Cap'Orange : la démocratie actionnariale change la donne

L'introduction d'une nouvelle gouvernance au sein du fonds Cap'Orange ([à l'initiative de la CFE-CGC en janvier 2014](#)) a permis de réduire la représentation de la Direction à 25% des sièges au sein du Conseil de surveillance, conformément à la directive communautaire de 2007 relative aux conflits d'intérêts. Les excellents résultats obtenus par notre organisation lors de la première élection des représentants des porteurs de parts ([50% des sièges élus pour la CFE-CGC](#)) ont renforcé notre légitimité dans le Conseil de surveillance de Cap'Orange.

Ce fonds, comme le fonds Orange Actions, peut émettre des projets de résolution afin de les soumettre au vote de l'AG. Un consensus majoritaire des représentants des personnels actionnaires a pu émerger à partir des projets de résolutions émis par les représentants CFE-CGC en février dernier, qui ont incité les autres organisations à proposer elles aussi des projets.

Capital détenu par les personnels

% du capital détenu au 28/02/2015	
Fonds Orange Actions	3,96%
Fonds Cap Orange	0,59%
<i>total PEG</i>	<i>4,55%</i>
Nominatif salariés France	0,35%
Nominatif salariés Etranger	0,07%
<i>total nominatif</i>	<i>0,42%</i>
total détention salariés	4,97%

... elle reste à établir dans le fonds Orange Actions !

Les résolutions proposées par le fonds Cap'Orange ont ensuite été mises au vote du fonds Orange Actions. Ce dernier restant soumis à une gouvernance paritaire non conforme à la réglementation européenne, la Direction y conserve la possibilité de faire basculer la majorité : il suffit qu'un seul représentant des personnels s'abstienne ou vote comme la Direction.

Pour un changement de paradigme

Deux documentaires récents résumant assez bien :

- les dérives du modèle en vigueur dans les groupes pilotés par la recherche du profit à court terme pour les actionnaires ([« Quand les actionnaires s'en prennent à nos emplois »](#) diffusé par France 2), dont nous ne voulons plus ;

C'est pourquoi la CFE-CGC se bat contre le niveau du dividende pratiqué chez Orange, qui tue dans l'œuf toute ambition stratégique.

- les modalités d'organisation du travail « gagnant-gagnant » qui permettent aux personnels de s'épanouir et à l'entreprise de croître en servant mieux ses clients ([« Le bonheur au travail »](#) diffusé par Arte), que nous souhaitons promouvoir.

A la CFE-CGC, nous sommes convaincus que le bonheur au travail n'est ni une utopie, ni un luxe dispendieux, mais la condition de l'efficacité économique.

Cela passe par la volonté sincère de rebâtir un modèle basé sur la confiance. Chez Orange, il reste du chemin à faire !

Rendre des marges de manœuvres financières à l'entreprise et libérer les énergies pour reconstruire une stratégie ambitieuse et vraiment internationale sont la seule voie possible pour qu'Orange renoue avec la croissance et (re)devienne un vrai leader !

En conséquence, les voix du fonds Orange Actions, qui représentent 3,9 % du capital d'Orange, n'ont pas été apportées aux résolutions présentées par les représentants du personnel actionnaire. Ce vote, contraire aux intérêts du personnel actionnaire, pourrait légitimer une [action judiciaire de groupe](#), exposant personnellement les représentants qui ont voté contre au dédommagement financier des personnels lésés. Si la résolution B (*voir tableau p. suivante*) n'est pas votée par l'AG, la CFE-CGC soutiendra une telle action.

Résolutions des fonds

4 résolutions proposées et votées par le fonds Cap'Orange seront soumises au vote de l'AG le 27 mai.

La résolution D (proposée par la CFE-CGC) a été agréée par le Conseil d'Administration d'Orange, et devient la résolution 29. Sa probabilité d'adoption par l'AG est réelle, de même que la résolution B (également issue de la CFE-CGC) : la trajectoire positive du cours de l'action Orange, ainsi que la décote incitative qui lui est associée, militent en sa faveur

La résolution proposant un dividende à 0,20 euros (correspondant à une suppression du solde du dividende versé au titre de l'exercice 2014) n'a pas obtenu la majorité. Mais si [S. Richard](#)

[veut à nouveau augmenter le dividende](#), la CFE-CGC s'y opposera.

Le tableau de synthèse des votes met en évidence la manière dont la Direction manipule le vote dans le fonds Orange Actions, et spolie les personnels de leurs voix.

La CFE-CGC se bat pour que les règles de représentation démocratiques prévues par la réglementation et soutenues par l'AMF y soient établies.

4 résolutions du CA rejetées

Les fonds se sont également prononcés sur l'ensemble des résolutions proposées par le Conseil d'Administration d'Orange. 4 d'entre elles recueillent un avis défavorable des représentants du personnel actionnaire (dont les représentants CFE-CGC) :

- le dividende à 0,60 euro par action, supérieur au résultat net consolidé ;
- la rémunération de S. Richard et G.Pélissier (2 résolutions) : l'avis consultatif des actionnaires est une hypocrisie d'affichage sans aucun effet coercitif réel ;
- la possibilité laissée au Conseil d'Administration de réduire le capital de l'entreprise par annulation d'actions : de telles opérations visent à augmenter artificiellement le cours de l'action, au détriment des fonds propres utilisables pour un projet industriel.

PhiTrust s'oppose au droit de vote double chez Orange

PhiTrust Active Investors, un gestionnaire de fonds qui détient des actions Orange, s'est groupé avec d'autres investisseurs institutionnels pour [proposer une résolution](#) contre le droit de vote double chez Orange, comme il l'a déjà fait (sans succès) chez Vivendi. Il y a peu de risque pour que cette résolution, non agréée par le Conseil d'Administration d'Orange, soit adoptée : selon les termes de la loi Florange

(voir [article ci-dessous](#)), il faut recueillir les 2/3 des votes en AG et il est déjà clair que l'Etat votera contre.

Sur le blog de l'ADEAS

Comme chaque année, la CFE-CGC et l'ADEAS vous proposent :

- le décryptage des résolutions présentées à l'AG des actionnaires, permettant à ceux qui détiennent à titre individuel des actions au nominatif de se positionner et de voter.
- les questions écrites posées par l'ADEAS

A suivre sur www.adeas.org
ou en s'abonnant gratuitement à nos publications épargne salariale :
bit.ly/abtCFE-CGC.

Loi Florange

Ce qui change *Issam Banabila*

La loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, dite « loi Florange », continue de faire couler beaucoup d'encre. Que change-t-elle pour les actionnaires salariés ?

Droit de vote double...

Pour soutenir l'actionariat de long-terme, cette loi généralise le droit de vote double pour les actionnaires inscrits au nominatif détenant leurs titres depuis plus de deux ans. Les premiers droits de vote double interviendront à compter du 3 avril 2016.

De nombreux fonds d'investissements, particulièrement ceux qui pratiquent les placements spéculatifs à court terme, s'opposent à cette disposition. La loi Florange permet aux entreprises de déroger au droit de vote double. Elles doivent alors inclure dans leurs statuts une clause rappelant le principe « une action-une voix », clause qui doit recueillir au moins les deux tiers des voix en Assemblée Générale des actionnaires. A partir de 2016, les en-

treprises qui n'auront pas encore pris position devront, si elles souhaitent modifier leurs statuts, non seulement convoquer une AG extraordinaire, mais aussi réunir les porteurs d'actions à droit de vote double. Les prochaines AG risquent donc d'être agitées ! (cf Renault et Vivendi)

... dès 2016 pour les personnels actionnaires d'Orange

La CFE CGC, leader sur les questions de l'actionariat salariés, a réagi en demandant, 8 jours seulement après la promulgation de la loi, l'inscription du Fonds Orange Actions au nominatif afin qu'il bénéficie de l'ancienneté et des droits de vote double, qui seront donc en place pour l'AG 2016.

Avec 5 % du capital, les personnels actionnaires pourront d'emblée peser jusqu'à 12 % des suffrages exprimés lors des Assemblées Générales mixtes. Si nous parvenons à convaincre la Direction d'accélérer la montée de l'actionariat salarié dans le capital de l'entreprise pour qu'il atteigne 10% du capital, comme l'a d'ailleurs souhaité le PDG, les personnels actionnaires détiendront 20% des droits de vote.

Ils pourront ainsi plus efficacement réaffirmer leur préférence pour une stratégie de long terme basée sur des investissements productifs (avec un réel pouvoir face à la gouvernance de l'entreprise), et constituer un rempart contre d'éventuelles offres prédatrices.

Sondage ORP

Vous plébiscitez une nouvelle offre en 2015 !

Merci de votre participation ! 2000 d'entre vous ont répondu au [sondage que nous avons lancé en mars 2015](#) pour connaître votre intention de participer ou non à une nouvelle Offre Réservee aux Personnels dès 2015.

80 % des répondants ont souscrit à Cap'Orange l'an dernier. 87% sont prêts à participer dès cette année à une nouvelle offre. Plus des deux tiers y investiraient le même montant que dans Cap'Orange, et quelques dizaines de participants ont indiqué qu'ils seraient prêts à souscrire au-delà.

Vos remarques :

- le prix de l'action au moment de l'opération (et donc ses espérances de hausse) aura une grande impor-

Résolutions alternatives présentées par le fonds Cap'Orange pour l'AG des actionnaires du 27 mai 2015	Cap'Orange nombre de votants : 16 dont Direction : 4			Orange Actions nombre de votants : 8 dont Direction : 4		
	pour	contre	abstention	pour	contre	abstention
A. dividende au titre de l'exercice 2014 ramené à 0,50 euro	10	5	1	2	5	1
B. option pour le paiement en actions du solde du dividende 2014 ; le prix de l'action pris en compte pour ce paiement bénéficiera d'une décote de 10%.	11	4	1	3	4	1
C. autorisation au CA en cas de cession de titres aux salariés par la sphère publique, à prendre en charge la décote de 20% ou à acquérir ces titres pour faire une ORP dans un délai d'1 an	12	4	0	4	4	0
D. modification des statuts pour autoriser le paiement en actions de lacompte sur dividende => devient résolution 29	11	4	1	3	4	1

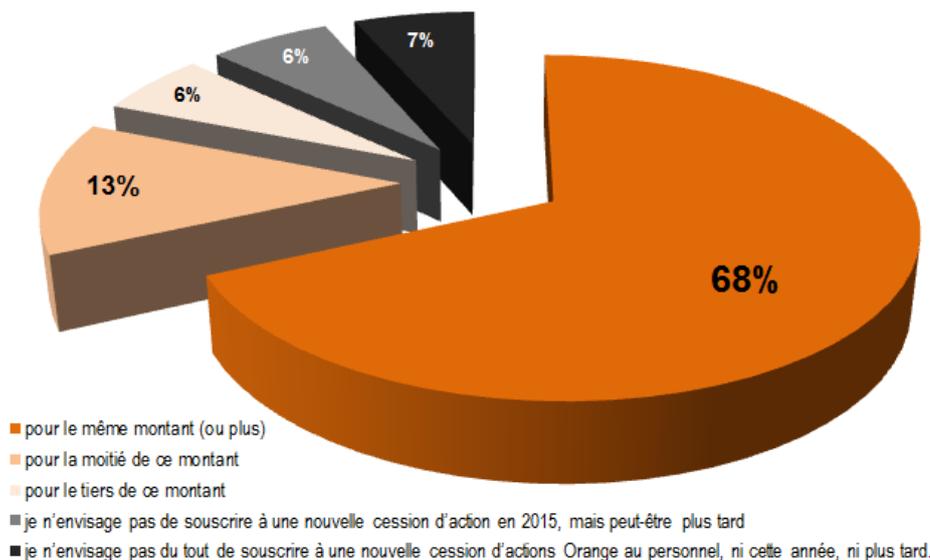
tance au moment de souscrire, ce qui suggère de ne pas attendre que l'action soit trop haute pour organiser l'opération.

- les conditions de l'offre proposée (abondement, garanties apportées) seront également déterminantes dans le choix d'y participer.
- si l'on souhaite atteindre 10 % d'actionnaires salariés, il est indis-

pensable de proposer des ORP chaque année.

- beaucoup notent que l'achat d'actions privilégie ceux qui ont les moyens de le faire, et qu'une politique salariale plus généreuse et équitable serait la bienvenue : ceux qui nous ont répondu qu'ils ne participeraient pas évoquent des raisons financières.

Le montant moyen des souscriptions à l'opération Cap'Orange en 2014 a été de 3 600 €
Si une nouvelle offre d'actions réservées aux personnels était organisée en 2015, seriez-vous personnellement prêt à souscrire ?
Répartition des 2000 réponses reçues :



Une ORP suite à la cession BPI ?

Depuis l'annonce d'une cession de titres Orange par BPI France fin septembre 2014, la CFE-CGC Orange et l'ADEAS demandent que, comme le prévoient les lois de privatisation des anciennes entreprises publiques, les personnels d'Orange bénéficient d'une offre d'actions réservées aux personnels, à hauteur de 10% de la cession réalisée par BPI France.

Notre demande du 1er octobre 2014 auprès du Ministère de l'Economie étant restée sans réponse, [nous avons écrit directement à la BPI le 13 mars dernier](#) pour la mettre en demeure d'organiser l'offre aux personnels dans les plus brefs délais. Surprise, [c'est le Ministre qui nous a répondu](#) :

- qu'aucune disposition ne justifie une ORP dans le contexte de cette cession de la BPI ;
- que le Ministère et la Direction d'Orange sont très attachés à l'actionariat salarié, et qu'une ORP sera organisée mi-2016 pour au moins 0,21% du capital.

La CFE-CGC compte réagir pour faire respecter le maintien de l'opposabilité des lois de privatisation (face à une ordonnance rendue fragile par sa non ratification parlementaire) et les souhaits du personnel. A suivre...

Participez à l'AG des actionnaires avec l'ADEAS



Le 27 mai prochain, l'ADEAS vous invite :

- **14h30-16h : rassemblement devant le Palais des Congrès**, avec interventions orales des représentants ADEAS et CFE-CGC et diffusion de documents expliquant nos positions.
- A partir de 16h : ceux qui le souhaitent (et possèdent des actions à titre individuel) pourront participer à l'Assemblée Générale. Vos représentants y interviendront.

Pour recevoir le programme,

[inscrivez-vous gratuitement aux publications de l'Épargne et de l'Actionariat salariés.](#)

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 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

Vous abonner gratuitement : bit.ly/abtCFECCG