



## Attribution d'actions gratuites « pour tous » ...

mais certains sont plus égaux que d'autres !

**Participation, intéressement...**

une baisse continue de la rétribution collective

...et tant d'autres sujets dans...

# l'essentiel du CCUES

Ordre du jour  
4 et 5 juillet  
2017

Déclaration préalable .....	1
Plan Incitatif à Long Terme 2017 – 2019 et Plan d'attribution gratuite d'actions.....	1
Participation et Intéressement .....	2
Expertise des comptes 2016 et situation économique et financière de l'entreprise.....	3
Stratégie de l'entreprise : rapport PEC, perspectives .....	3
En bref, les autres points du CCUES, votes sur Orange Content, la fin du 118 712, le SST.....	4

## Déclaration préalable

C'est presque sans surprise que la CFE-CGC a découvert dans la presse le report du lancement d'Orange Bank programmé initialement le 6 Juillet.

Dès le 27 juin, la CFE-CGC avait pris l'initiative d'alerter notre Président sur le niveau très insuffisant, par rapport à la hauteur des attentes du marché, mais également des ambitions digitales d'Orange, des interfaces de navigation et des parcours clients, même si l'on peut se féliciter qu'aucun dysfonctionnement bancaire n'ait été signalé.

Et puisqu'il ne s'agit, fort heureusement, que de dysfonctionnements de fluidité et d'ergonomie, la CFE-CGC appelle donc la direction à maintenir une date d'ouverture, interne uniquement, réservée aux salariés.

Voilà qui leur permettrait de devenir acteurs de notre future performance sur ce marché en participant, en circuit court interne, à l'atteinte de l'excellence des parcours client, et de tester la montée en charge des plateaux d'appels, des serveurs et des interfaces en grandeur quasi nature... et ainsi d'encore mieux préparer le lancement officiel.

L'adage selon lequel « on n'a qu'une seule chance de faire une bonne première impression » est plus que jamais avéré dans le monde bancaire où la confiance est la clé.

► voir notre [communiqué de presse](#)

## Plan Incitatif à Long Terme 2017 – 2019 et Plan d'attribution gratuite d'actions

✓ Information / consultation

### Plan incitatif à long terme (pour les cadres exécutifs et leaders d'Orange)

Le Plan d'Incitation à Long terme (LTIP en anglais) est un plan de rémunération variable à 3 ans qui permet de reconnaître, via l'octroi de 2 000 actions pour les cadres exécutifs et 1 000 actions pour les leaders, la performance long terme de ces bénéficiaires, qui, « du fait de leurs responsabilités, contribuent de manière directe au développement de la valeur du groupe et à ses résultats sur le moyen/long terme ».

Les 2 indicateurs de performance :

- 1 critère marché, le « TSR en relatif » : 50%  
Comparaison de l'évolution du Total Shareholder Return (TSR) d'Orange avec l'indice stoxx Europe 600 telcos.

Les valeurs seront calculées le dernier quadrimestre (fin 2016 et fin 2019)

- 1 critère financier, Organic Cash Flow : 50%  
L'appréciation annuelle du résultat vs budget 50%, 33%, 17% ou 0% avec la possibilité pour le CA de moduler tout ou partie du résultat sur ce critère si l'OCF décroît (avec un retraitement possible en cas de litige majeur)

### Plan d'Attribution Gratuite d'Actions 2017 – 2019

Objectifs : favoriser l'engagement de chacun en partageant la valeur créée et développer l'actionnariat salarié afin de tendre vers une représentation à hauteur de 10% du capital d'Orange.

Un plan en fonction de 2 conditions de performance

- 50% pour le Cash-Flow Organique annuel du Groupe
- 50% pour l'EBITDA ajusté annuel du Groupe

L'engagement des salariés est reconnu au travers du versement garanti, à l'issue du plan, de la moitié des actions attribuées.

Un volume d'actions par pays sur la base d'un % identique des frais de personnel calculé pour correspondre à 1 000 € par salarié en zone Europe de l'Ouest dont la France.

### Analyse de la CFE-CGC

#### Attribution d'actions gratuites « pour tous » ... mais certains sont plus égaux que d'autres !

La CFE-CGC a toujours défendu l'ambition affichée de notre Président de favoriser le développement de l'actionnariat salarié.

De plus, la perspective probable de désengagement de l'État et de la Banque Publique d'Investissement (BPI) de notre capital, impose plus que jamais 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, au développement et aux résultats du Groupe. Si augmenter l'actionnariat salarié est une des clés de la performance, c'est également l'opportunité de partager équitablement la valeur avec tous ceux qui la créent.

Malheureusement tel n'est pas l'esprit de ce qui nous est présenté aujourd'hui.

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 « dit de performance » permettrait à un millier de cadres dirigeants (leaders et « executives ») de bénéficier d'un plan d'actions pour un montant 25 fois supérieur nous apparaît être un véritable coup de tronçonneuse au contrat social qui lie l'ensemble des salariés de notre groupe. Un tel déséquilibre est

de nature en effet 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 qui nous est posée aujourd'hui est celle d'un partage de la valeur respectueux de la progressivité entre les grades et les bandes, d'une répartition juste de la richesse créée tout en garantissant la préservation de la cohésion sociale.

Tout à l'inverse, l'iniquité scandaleuse de ces 2 plans ne peut être vue que comme une volonté d'opposer « ceux qui ont réussi à ceux qui ne sont rien », « le LTIP des nantis à l'AGA des sans grades »... Pour la CFE-CGC, nos collègues comme notre entreprise méritent bien mieux que cela.

### Comparaison des 2 plans sur la base d'un cours de 15€ / action)

AGA « Pour Tous »	LTIP
tous les personnels du Groupe	cadres dirigeants seulement (1 100 personnes)
<b>conditions de performance, observées sur 3 ans, comparativement aux objectifs définis dans les budgets prévisionnels annuels :</b>	
50% cash-flow organique	50% cash-flow organique
50% EBITDA ajusté	50% Total Shareholder Return
500 € garanti (33 actions) si les objectifs ne sont pas atteints	1 500 000 actions distribuées pour 1 100 cadres dirigeants
1 000 € maxi (66 actions) si les objectifs sont atteints	1 363 actions ou 20 500 € en moyenne

► Voir aussi [notre lettre à Stéphane Richard](#)

### Vote des élus sur le LTIP

- Contre à l'unanimité

### Vote des élus sur les AGA

- Pour : CFE-CGC\*, CFDT, CFTC
- Contre : SUD, CGT, STC
- Abstention : FO

\* La CFE-CGC reste favorable à la signature de ce plan AGA qui, notamment via l'attribution « plancher », intègre certaines leçons du plan « Partageons », considérant que cette première avancée va malgré tout dans le sens du développement de l'actionnariat salarié qu'elle défend de longue date.

### Documents présentés (voir Alfresco)

- [AGA](#) et [LTIP](#)

## Participation et Intéressement

✓ information

### Participation

Réserve Spéciale de Participation de 154 M€ :

- une part liée au salaire égale à 80%, (pour tenir compte du pouvoir d'achat des 1ers niveaux de salaire, existence d'un plancher de rémunération (70% du PASS soit 27 031€ en 2016) => minimum garanti de participation pour la part liée aux salaires,
- une part liée à la présence égale à 20%,
- 93% des salariés ont exprimé un choix de versement : 59% ont été placés (63% en 2016 et 59 % en 2015) soit 57 % dans le PEG et 43 % dans le PERCO.

### Intéressement

- Masse d'intéressement = 4,50% des salaires soit 190 M€,
- 70% de la masse d'intéressement répartie en fonction de la durée d'activité (présence et appartenance), et 30% proportionnellement au salaire brut annuel,
- 93% des salariés ont exprimé un choix de versement : 55% ont été placés (54% en 2016 et 47 % en 2015) soit 79 % dans le PEG et 21 % dans le PERCO.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC se félicite que l'avenant 2017 reconduise deux dispositions qu'elle avait demandées, au profit des personnels :

- le fait de 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 ;
- le fait de 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 qui pourraient s'avérer nécessaires en cours d'exercice...

Au-delà de ce satisfecit, la CFE-CGC regrette de devoir constater une baisse globale du montant de la rétribution collective (Intéressement + participation) de près de 5,6 % en 2017, et encore plus la décision de ne pas reconduire d'intéressement supplémentaire en 2017, au prétexte que la DRH constate que cela n'améliore pas les baromètres sociaux (sic !).

Rémunération brute annuelle	2017 - au titre des résultats 2016					2016 - au titre des résultats 2015				
	Intéressement	Participation	Total Int + Part	écart / 2016	en %	Intéressement	Intéressement supplémentaire	Total intéressement	Participation	Total Int + Part
20 000 €	1 810 €	1 000 €	2 810 €	- 157 €	-5,29%	1 627 €	320 €	1 947 €	1 020 €	2 967 €
30 000 €	1 940 €	1 080 €	3 020 €	- 181 €	-5,65%	1 751 €	340 €	2 091 €	1 110 €	3 201 €
40 000 €	2 080 €	1 340 €	3 420 €	- 196 €	-5,42%	1 876 €	360 €	2 236 €	1 380 €	3 616 €
50 000 €	2 220 €	1 600 €	3 820 €	- 220 €	-5,45%	2 000 €	390 €	2 390 €	1 650 €	4 040 €
60 000 €	2 350 €	1 860 €	4 210 €	- 255 €	-5,71%	2 125 €	410 €	2 535 €	1 930 €	4 465 €
70 000 €	2 490 €	2 120 €	4 610 €	- 279 €	-5,71%	2 249 €	440 €	2 689 €	2 200 €	4 889 €
80 000 €	2 620 €	2 380 €	5 000 €	- 303 €	-5,71%	2 373 €	460 €	2 833 €	2 470 €	5 303 €
<b>total distribué - m€</b>	<b>190</b>	<b>154</b>	<b>344</b>			<b>175</b>	<b>34</b>	<b>209</b>	<b>160</b>	<b>369</b>

► voir aussi [essentiel intéressement](#) et [notre lettre de l'épargne et de l'actionnariat](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [participation, intéressement](#)

## Expertise des comptes 2016 et situation économique et financière de l'entreprise

✓ Information en vue d'une consultation (docs confidentiels)

### Présentation de l'expert-comptable Syndex : expertise des comptes 2016, perspective GPEC et orientations de la formation 2018. Tome 1 : volet économique

Trois thématiques : (1) environnement (inter) national dans lequel évolue le Groupe, (2) analyse des comptes consolidés 2016 avec zooms sur l'évolution du chiffre d'affaires, des charges d'exploitation, notamment charges de personnel, des investissements puis évolution de l'endettement, (3) analyse par grand segment France, Espagne, Pologne, OMEA, OBS.

« Amélioration du chiffre d'affaires et de l'EBITDA plus rapides que prévus ; parallèlement réduction des frais de personnel conformément aux prévisions ; évolution moins favorable de l'operating cash-flow en raison de CAPEX (investissements) toujours élevés, mais nécessaires ; maîtrise des principaux indicateurs ; amélioration de la structure du bilan et baisse de l'endettement favorisées par la cession d'Everything Everywhere (Orange UK). »

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC est satisfaite de voir la situation financière du Groupe s'améliorer... mais regrette que cette embellie ne profite que très peu aux personnels, sauf peut-être aux leaders et autres executives qui, au travers du LTIP, bénéficient d'un traitement très privilégié par rapport aux salariés lambda.

► Voir aussi [essentiels expertise](#)

Documents présentés (voir Alfresco)

- [expertise des comptes](#)

### Situation économique et financière de l'entreprise

✓ consultation sur les résultats Orange SA exercice 2016 (cf. notre CR de [mars](#)) ; le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi et la politique R&D (cf. notre [CR d'avril](#))

### Analyse de la CFE-CGC

#### Rappel de nos positions :

##### Résultats Orange SA

La CFE-CGC a déploré que la première annonce qui ait découlé des bons résultats d'Orange soit l'augmentation du dividende...

##### Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi

Le CICE continue d'être attribué à Orange, qui, année après année, perd des milliers d'emplois ! Ratage d'un dispositif s'apparentant de plus en plus à un effet d'aubaine fiscal.

##### Bilan R et D exercice 2016 et politique R et D 2017

La CFE-CGC a réitéré ses recommandations de 2016, (malheureusement non suivies d'actions), et en a formulé de nouvelles, sans être plus entendue.

### Vote des élus

- La loi Rebsamen impose de regrouper sous trois grands blocs de consultation des sujets pour lesquels les votes peuvent être très différents. Dès lors, considérant que ses avis ont été rendus lors de ses précédentes interventions, la CFE-CGC n'a pas souhaité participer au vote.
- Contre à l'unanimité des autres élus

## Stratégie de l'entreprise : rapport PEC, perspectives

✓ Information en vue d'une consultation

Impact démographique (départs en retraite et TPS en temps libéré prévus sur 5 ans) moins important que dans l'exercice précédent. Sur 2017-2021, cela représente 9 950 ETPCDI retraites et 7 200 ETPCDI TPS temps libéré, soit une baisse de 23 % des ETPCDI attendus à fin 2021 à hauteur de 57 230.

- Pour 2017/2019, prévision de 14 500 départs : 5 850 en 2017, 4 600 en 2018, 4 050 en 2019.

- pic des départs en retraite en 2019 : env. 2 850 et pic des impacts senior en 2017 : 3 650. (Rappel, baisse des ressources sur l'exercice 2016/2018 = 16 800 ETPCDI).
- impact le plus fort sur Orange France avec une baisse de 13 240 ETPCDI à horizon 2019 soit 85 % des départs.
- Sur 2017/2019, écart besoins/ressources = env. 3 600 (mini à 2 400 à maxi de 4 800), dont 66 % sur les métiers du domaine réseaux ;

Besoins > ressources quels que soient les domaines métiers et bassins d'emploi sauf sur la Relation Client GP où ressources > besoins (env. -150 à -170) et sur SCE (env. - 40).

- Prévisions de force au travail, hors construction FTTH à horizon 2019, estimées à 77,3 % en interne et 22,7 % pour l'externe ; avec construction FTTH, prévisions estimées à 71,7 % en interne et 28,3 % en externe.
- Taux moyens par structures d'activité :
  - Orange France hors FTTH, 25,5 %, avec FTTH, 32,1 %.
  - OBS : 9,1 %.
  - IMT ET CXMB : 11,4 %.
  - Fonction support : 18,5 %.

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC partage les conclusions de la commission Emploi et formation professionnelle :

- Fortes inquiétudes, dues à la baisse des effectifs, sur les conditions de travail notamment sur les plateaux de la relation client grand public, en dégradation permanente...
- Une concentration des activités sur les grandes agglomérations qui contribue à la désertification des territoires et freine considérablement les parcours professionnels des salariés.
- La construction des données GPEC fondée sur un système de besoins/ressources ne donne pas suffisamment de lisibilité par structure d'activités sur la distinction entre recrutements externes et mobilités internes.  
Il est difficile notamment de repérer, par structure d'activité, les engagements déjà pris par l'entreprise jusqu'en 2018 en matière de recrutements externes et encore plus compliqué d'en « percevoir » les tendances pour 2019 !
  - ▶ Voir aussi [essentiels PEC](#)

## Documents présentés (voir Alfresco)

- [rapport PEC, prospective](#)

## En bref, les autres points du CCUES

- **Création d'Orange Content**
  - ✓ Information / consultation suite de la consultation débutée lors de la séance extraordinaire des [16 et 17 mai 2017](#)

### Vote des élus

- Pour : CFE-CGC, CFDT, CFTC et FO
- Abstention : CGT, STC et SUD

- **Évolution de l'activité Front du « 118 712 »**

- ✓ Information/consultation (fin de la consultation débutée lors de la séance extraordinaire des [14 et 15 février 2017](#))

Que conclure du fait que tous les CHSCT concernés aient rendu un avis défavorable ?

- ▶ Voir aussi [essentiels 118 712](#)

### Vote des élus

- Contre : CFE-CGC, CGT, FO, STC, SUD
- Abstention : CFDT, CFTC

- **Rapport annuel 2016 des Médecins du Travail et renouvellement l'agrément SST**

- ✓ Information/consultation

Agrément du SST d'Orange renouvelé ;

Effectif moyen pris en charge début 2016 : 1 482 salariés pour un médecin ETP, (vs.1 471 début 2015), avec des écarts

importants entre entités selon la charge de travail des médecins...

## Analyse de la CFE-CGC

Cette année encore les observations de l'ensemble des médecins font état avec constance de leur insatisfaction en matière de multidisciplinarité, déjà signalée pour 2015 comme très en deçà de la hauteur attendue. L'avenir nous semblait à l'époque très préoccupant pour réussir un service de santé au travail garant de la santé des personnels... Que dire alors de nos inquiétudes pour réussir, au-delà de santé, la qualité de vie au travail de nos collègues quand, année après année, nous signalons les mêmes dysfonctionnements ?

« Tout ce que nous faisons pour la santé des personnels, nous le faisons aussi pour la santé de l'entreprise ».

C'est ce que nous disions l'an passé. Nous le réaffirmons !!

- ▶ Voir aussi [essentiel SST](#)

### Vote des élus sur le SST

- Pour : CFDT, FO
- Contre : SUD
- Abstention : CFE-CGC, CFTC, CGT, STC

## Documents présentés (voir Alfresco)

- [rapport des médecins du travail](#)

## Vos représentants CFE-CGC Orange au CCUES



### SOS Alfresco

- J'ai perdu mon mot de passe : [webmaster@cfecgc-orange.org](mailto:webmaster@cfecgc-orange.org)
- Je souhaite ouvrir un site de partage : [helene.marcy@orange.com](mailto:helene.marcy@orange.com)

Les documents présentés par la Direction et mis à votre disposition dans le cadre de ce compte-rendu sont strictement confidentiels et placés sous votre responsabilité.

Les adhérents et représentants de la CFE-CGC Orange peuvent y accéder après identification dans Alfresco.

### Élus

Georges Beauvais (SCE)  
Maxence d'Eprenesnil (IMTW)  
Noël Fayeaux (DO Centre Est)  
Franck Legras (DO Ile de France)  
Frédérique Limido - Milesi (FS&F)  
Franca Lostys (Orange France Siège)  
Eric Picot (DO Normandie Centre)  
Christian Simon Bradesi (DTSI)

**Représentant syndical**  
Philippe Vidal

### Commissions CCUES

**ASC** : Nadine Barthélémy & Franca Lostys  
**DOM** : Jérôme Goulard  
**Économique** : Noël Fayeaux  
**Égalité pro** : Véronique Garnier  
**Emploi formation** : Maxence d'Eprenesnil  
**Entreprise** : Franck Legras  
**Handicap** : Eric Picot  
**Logement** : Sébastien Méry  
**Marchés** : Eric Picot (Président)  
**Orange France** : Anaud Chaumeil & Kathleen Beaudé  
**R&D** : David Couchon ; **RSI** : Jean Pierre Testi  
**Vente, Marketing & Services** : Catherine Juncarol