



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/21-02-2018

Orange SA
78 rue Olivier de Serres
75015 PARIS

Monsieur Jérôme Barré, DRH Groupe

Paris, le 21 février 2018

Objet : Révision de l'accord PERCO

Monsieur le Directeur,

L'abondement PERCO fait l'objet d'une négociation annuelle. En 2018, nous vous proposons d'en profiter pour réviser plus largement les règles qui régissent le PERCO d'Orange, afin de les mettre en conformité avec les dernières évolutions législatives, de mieux reconnaître les efforts des personnels, et d'endiguer le désintérêt progressif de l'épargne salariale, qui devient sensible chez Orange.

La CFE-CGC Orange demande à la Direction de réévaluer 5 points, détaillés dans ce courrier.

Réévaluer le montant de l'abondement global PEG / PERCO pour le porter à 1500 €

Le cumul actuel d'abondement est de seulement 1 000 euros, réparti par moitié entre PEG et PERCO. . Ce montant est inchangé depuis 2015. Or, le plafond légal de l'abondement par l'employeur est fixé à [16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale \(PASS\)](#), soit, pour 2018, **6 357,12 €**.

L'abondement constitue un levier important pour favoriser l'épargne salariale, et contribue au partage de la valeur créée. Les « excellentes » performances de 2017 ne méritent-elles pas un geste de l'entreprise pour reconnaître l'effort des personnels ? A défaut, cette année encore, le cumul Intéressement + Participation n'atteindra pas le niveau de 2015, où un supplément d'intéressement avait été versé.

Les salariés sont d'autant plus sensibles à la valeur de l'abondement que, depuis plusieurs années, le pouvoir d'achat des personnels du Groupe Orange s'érode sous l'effet de la modération salariale sur l'ensemble des éléments de la rétribution (salaires fixes, parts variables, intéressement et participation).

Comme l'a rappelé la Direction financière lors de *l'Investor Day*, 300 millions d'euros d'économies ont été dégagés sur la masse salariale, dans un contexte d'accélération des départs en retraite, dont seulement 1 sur 3 est remplacé. Les équipes font donc davantage avec moins de ressources humaines. Par ailleurs, le plan Explore2020 a déjà dégagé plus d'économies que prévu (2,1 milliard d'euros entre 2015 et 2017), ce qui est aussi à porter au crédit du personnel. Enfin, tous les indicateurs, CA, EBITDA ajusté et Cash Flow Opérationnel, sont revenus à la croissance, pour la première fois depuis 2009. C'est, selon la Direction, ce qui justifie l'augmentation du dividende à 0,65 centimes par action, confirmé ce jour, portant la rémunération des actionnaires à 1,7 milliards d'euros au titre de l'exercice 2017, en augmentation de 132 millions d'euros par rapport à l'exercice précédent.

.../...

.../...

Le contraste avec les sommes allouées à l'abondement dédié aux salariés est saisissant : le total de l'abondement tel qu'actuellement défini se monte seulement à 24,7 millions d'euros pour les versements affectés au PERCO, et à 18,9 millions d'euros pour ceux affectés au fonds Orange Actions du PEG.

Créer un compteur global d'abondement privilégiant la liberté de chacun

La création d'un compteur global d'abondement permettrait à chacun d'affecter librement tout ou partie de son abondement, tant vers le PERCO que vers les Actions Orange dans le PEG, en fonction de sa situation personnelle et de ses projets.

Tous les personnels ne se sentent pas concernés par les mêmes dispositifs, qui portent des objectifs et des contraintes différents. Ainsi pouvons-nous observer une désaffection des plus jeunes pour le PERCO, 80% de ses souscripteurs ayant plus de 45 ans chez Orange, alors que les jeunes sont plus sensibles aux Actions Orange dans le PEG, ce dernier ne bloquant l'épargne que 5 ans.

Prévoir un versement d'amorçage et des versements unilatéraux dans le PERCO

[La loi permet à l'employeur d'effectuer un versement unilatéral d'amorçage sur le PERCO](#) (c'est-à-dire sans versement du salarié) lors de l'adhésion au plan, dans la limite de 1% du PASS. Il pourrait être offert à tous les salariés lors de leur entrée dans l'entreprise et /ou de leur adhésion au plan : ce serait un bon moyen de sensibiliser les jeunes à l'épargne retraite, et de leur constituer une épargne de démarrage qu'ils n'ont pas toujours les moyens de dégager (de plus en plus de salariés demandent le paiement en cash de l'intéressement et la participation, car ils en ont besoin pour boucler leur budget).

Depuis la Loi Macron, l'employeur peut également réaliser régulièrement des versements unilatéraux, à condition que tous les adhérents au PERCO en bénéficient de manière uniforme. L'accord Orange pourrait prévoir d'étudier chaque année cette possibilité, en fonction des résultats atteints pour l'exercice écoulé.

Réévaluer le nombre et la valeur des jours de CET (Compte Épargne Temps) transférables vers le PERCO

L'avenant du 6 février 2015 à l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail à Orange S.A. autorise le transfert de droits issus d'un Compte Épargne Temps afin d'alimenter le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif. Chez Orange, il est actuellement possible de verser annuellement la valeur de 5 jours d'un CET vers le PERCO et de bénéficier d'un abondement limité à 20% (soit l'équivalent d'une journée).

La Loi Macron du 6 Août 2015 permet de transférer jusqu'à la valeur de 10 jours de congés vers un PERCO sans CET, et l'article 26 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation et réforme du temps de travail, permet de monétiser jusqu'à 10 jours en les transférant du CET vers le PERCO, dans les mêmes conditions d'abondement que l'avenant précité.

La CFE-CGC demande donc que notre accord soit révisé pour permettre le versement de 10 jours de congé par an dans le PERCO, et que la formule de valorisation monétaire soit mise en conformité avec la loi. [Comme indiqué par l'URSSAF](#) : «les jours de congé investis dans le Perco, à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'Indemnité de Congés Payés».

Ce n'est actuellement pas le cas dans notre entreprise, qui n'inclut pas les parts variables dans le calcul comme elle devrait le faire. La formule de valorisation des jours travaillés supposerait que l'on travaille 260 jours par an, ce qui ne correspond à aucun régime de travail en vigueur et minimise la valorisation des journées transférées. Il apparaît donc important et urgent qu'Orange se mette en conformité avec la loi dans les meilleurs délais.

.../...

.../...

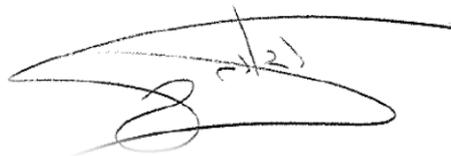
Intégration de toutes les filiales du Groupe à l'accord PERCO

Comme vous le savez, la CFE-CGC Orange accorde une grande importance à l'équité, garante de la cohésion sociale. C'est à ce titre que, depuis plusieurs années, nous demandons que toutes les filiales françaises du Groupe soient intégrées à l'accord PERCO, afin de bénéficier des mêmes avantages que les personnels d'Orange SA. Cela faciliterait également les mobilités entre maison mère et filiales, cet avantage ne risquant plus d'être perdu à l'occasion d'un transfert. L'équité et la simplicité - également prônée par notre PDG - vont souvent de pair. C'est ce qui permet de trouver des accords « gagnant-gagnant ».

Espérant que ces différentes propositions retiendront votre attention, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de toute notre considération.



Patrice BRUNET
Secrétaire National de la Commission interne
Participation Intéressement Actionnariat



Nicolas TRIKI
Membre de la Commission interne
Participation Intéressement Actionnariat