



## On accélère, mais pour aller vers quoi ?

Hélène Marcy et Sébastien Crozier

Les résultats d'Orange pour l'année 2018 ont été annoncés le 21 février dernier. C'est le même support qui a été utilisé par le Directeur financier d'Orange pour les présenter au Conseil de Surveillance du fonds Orange Actions le 28 février. On peut se féliciter que les personnels actionnaires soient désormais considérés comme des investisseurs chez Orange.

### Les objectifs annoncés ont été atteints...

Croissance du chiffre d'affaires, de la marge d'EBITDA (Chiffre d'affaires - Achats - Charges de personnel - Autres charges externes, hors investissements), du cash-flow opérationnel : tout ce qui avait été promis aux marchés financiers a été tenu.

Le nombre de clients augmente, tiré en Europe par la Fibre et les offres convergentes. Si l'Espagne fait moins qu'attendu, restant malgré tout en tête des ventes Fibre et convergence, les opérations en Pologne redeviennent rentables, pour la 1<sup>ère</sup> fois en 12 ans, là aussi grâce aux offres convergentes.

En France, nous maintenons nos ventes en dépit d'une forte pression concurrentielles (offres ADSL pour 15€ à vie chez SFR, forfaits mobiles à 5€ ou moins), qui met les équipes en tension.

Orange Bank a tenu ses objectifs d'ouvertures de comptes avec 248 000 clients en fin d'année. En Afrique et au Moyen-Orient, Orange Money est devenu rentable tout en continuant d'attirer de nouveaux clients (15 millions de clients actifs fin 2018), et pèse cette année 1/6<sup>ème</sup> de notre croissance globale. Les services financiers constituent donc un relais de croissance plausible, à condition de leur laisser le temps de dégager de la marge.

### ... mais ce sont surtout les économies réalisées qui font la marge...

Le plan « Explore 2020 » est en avance sur les objectifs, avec 3,5 milliards d'euros d'économies cumulées entre 2015 et 2018, essentiellement portées par les réseaux (économies « terrain » et partages de réseaux), et le basculement vers la transaction en ligne, tant pour les ventes (26% des ventes en France sont réalisées en ligne) que pour la relation clients (52% des transactions sont réalisées en ligne à l'échelle européenne). Notons que la France réalise à elle seule 37% des économies du plan.

Côté personnels, les effectifs continuent de baisser (2 100 équivalents temps plein de moins dans les effectifs internationaux en 2018). Les charges de personnel baissent de 154 millions d'euros en France, en lien direct avec la baisse des effectifs et la modération salariale qui nous sont imposées. Le plan TPS constitue cette année une charge de 773 mil-

### Au sommaire :

- Intéressement et participation
- Attribution Gratuite d'Actions
- Abondements Orange SA

lions d'euros dans les comptes de l'entreprise. Au global, et le Directeur financier l'a reconnu, nous sommes de moins en moins nombreux, pour nous occuper d'un nombre croissant de clients.

### ... et les actionnaires qui en profitent, avec des dividendes supérieurs aux bénéfices...

Comme dénoncé dans notre communiqué, le dividende distribué au titre de l'exercice 2018 est de 0,70€ par action (0,65 en 2017), tandis que le bénéfice net par action ne ressort qu'à 0,63€. C'est la 2<sup>ème</sup> année consécutive d'une politique d'appauvrissement de l'entreprise avec des dividendes supérieurs aux bénéfices, et il est à craindre que l'exercice 2019 ne suive la même pente catastrophique : le maintien du dividende à 0,70€ a d'ores et déjà été annoncé, sans que les perspectives de croissance du CA et de la marge ne s'améliorent substantiellement.

### ... favorisant l'accroissement de la dette, le besoin en investissement restant soutenu.

En 2018, la dette passe de 23,8 à 25,4 milliards d'euros (hors dette perpétuelle de 6 milliards) soit une hausse de 1,6 milliards, limitant la marge de manœuvre d'Orange à faire de la croissance externe et fragilisant l'entreprise en augmentant sa dépendance aux marchés financiers.

Si 2018 a été annoncée comme le pic d'investissement, ce ne sera vrai qu'à l'échelle internationale. En France particulièrement, les déploiements de la Fibre, mais aussi de la 4G, en lien avec les engagements pris par Orange dans le cadre du « New Deal », continueront d'être très soutenus. Quant à la 5G, il se confirme qu'elle prendra du retard en Europe, comparativement à l'Asie et au continent Nord-Américain qui en sont déjà aux lancements d'offres, alors que nous n'engageons que des tests.

### Perspectives mitigées

L'EBITDA est annoncé en « hausse modérée » pour 2019, avec une légère baisse des investissements globaux, tandis que nos relais de croissance ne dégageront pas de profits suffisants pour améliorer l'activité opérationnelle. Orange Bank sera encore loin de sa vitesse de croisière. La croissance ralentit en Afrique et au Moyen Orient, et cette zone ne pèse que 11% du CA et à peine 14% de l'EBITDA. Quant au marché « Entreprises », sur lequel ont eu lieu nos plus récentes acquisitions, il reste à la peine en raison de la profonde transformation du modèle économique : en basculant de la voix + data vers le service, il faut réaliser trois fois plus de CA pour dégager la même marge.

Notre politique d'investissement dans les nouveaux réseaux est indispensable pour soutenir notre activité « cœur de métier », et les investisseurs eux-mêmes l'admettent. Mais en Europe, le marché est fragmenté, les acteurs très nombreux, et la régulation, particulièrement contraignante, interdit toute perspective de consolidation pour le moment, préférant toujours privilégier une concurrence de plus en plus insoutenable. Les investisseurs se détournent donc du secteur des télécoms. Seuls des investissements conséquents dans une diversification prometteuse pourraient les faire changer d'avis. La Direction se contente de verser un dividende généreux, pour améliorer le rendement de l'action dont le cours stagne.

**Tant que notre politique reste pilotée par les enjeux financiers de court terme, sans que les orientations européennes et la régulation ne changent, nous sommes loin d'en avoir terminé avec les plans d'économie... et les dividendes asphyxiants !**

## Un p'tit supplément pour la route...

Nicolas Triki

Par rapport à l'année dernière, la rétribution collective globale (Participation + Intéressement + Supplément d'intéressement) pour un même salaire augmentera en moyenne de 50€ brut... mais baissera de 20€ en net, suite à une série de décisions unilatérales de la Direction.

### Participation 2019 Groupe Orange

Pour la quasi-totalité des personnels du Groupe en France.

L'enveloppe de Participation pour l'année 2018 est en baisse, à environ 148 m€ (150 m€ en 2017). Les effectifs ayant baissé de manière significative, les montants individuels sont toutefois légèrement plus élevés que l'an dernier.

### Pour toucher votre participation

Choix possible entre 3 formules, que vous pouvez mixer :

- paiement immédiat (imposable au titre de l'impôt sur le revenu), versé avec la paie d'avril ;
- versement dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) bloqué pendant 5 ans ;
- versement dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCo) bloqué jusqu'à la retraite, et avec possibilité d'abondement, jusqu'à 450€ d'abondement pour 600€ versés.

### Calendrier

- **choix de placement : du 8 au 25 mars**, versement avec la paie d'avril.

En cas de versement dans le PEG ou le PERCo, les parts seront créées fin avril.

Vos choix seront à formuler [dans votre espace Amundi](#). A défaut, le versement est ventilé entre le PERCo (50% du montant calculé selon la formule légale) et le PEG. Dans les filiales du Groupe sans accord PERCo, le versement par défaut est affecté au PEG.

### La participation dans le Groupe Orange

[La participation est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et +.](#) L'accord en vigueur dans le Groupe Orange en France améliore les règles de calcul légales : la participation est égale à 4 % du Résultat d'Exploitation (normes fran-

çaises). Toutes les sociétés du Groupe adhérentes à l'accord alimentent la Réserve Spéciale de Participation (RSP), ensuite répartie entre les personnels ayant au moins 3 mois d'ancienneté sur l'exercice au titre duquel la participation est distribuée (l'exercice 2018 pour ce qui est versé en 2019). Les règles de répartition sont les suivantes :

- 80% proportionnellement au salaire brut annuel.
- 20% selon la durée de présence au cours de l'exercice, sans impact du temps partiel ou des absences. Seules les périodes de suspension du contrat travail ou du lien statutaire donnent lieu à un abattement proportionnel à leur durée.

À niveau de salaire et durée de présence équivalents, tout collaborateur du Groupe en France touche le même montant de participation, quels que soient les résultats de la société à laquelle il appartient. La participation individuelle ne peut être inférieure à 1000 €.

→ [Accord Groupe Orange \(liste des filiales adhérentes en annexe\)](#), [signé par la CFE-CGC Orange](#).

### Intéressement 2019 Orange SA

L'intéressement des filiales sera présenté dans notre prochaine lettre.

L'intéressement chute cette année à 4,37 % de la masse salariale, avec une enveloppe globale de 180 m€ (200 m€ en 2017). L'Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO), qui compte pour les deux tiers de l'enveloppe d'intéressement, n'est pas au rendez-vous.

Lors de la négociation des objectifs à atteindre pour déclencher l'intéressement, la CFE-CGC Orange avait souligné le caractère pénalisant des CAPEX, qui correspondent aux investissements de l'entreprise (Fibre, réseaux mobiles, etc...). Ils ont atteint en 2018 un pic annoncé d'environ 4 Md€ sur le périmètre Orange SA. La Direction n'a pas tenu compte de nos remarques, se contentant de neutraliser les éventuels dépassements d'investissements par rapport au budget prévisionnel. Pas question en revanche d'assouplir les seuils de déclenchement de l'objectif.

**Si les investissements sont évidemment utiles pour préparer les revenus du futur, la CFE-CGC Orange refuse que les pics d'investissements pénalisent systématiquement la rétribution variable des personnels.**

### Les indicateurs de l'intéressement

L'accord d'intéressement 2018-2020 [comprend 3 indicateurs](#).

Indicateurs	Taux d'atteinte 2018	% de la masse salariale
IPO - Indice de performance opérationnelle Chiffre d'affaires - charges opérationnelles - CAPEX	99,8%	2,57%
IQSC - Indice de Qualité de Service Client composé des Taux de Contact (marché grand public), Indice de Loyauté Grands Comptes, Indice de Loyauté Marché Entreprises	105,13%	1,5%
RSE - Responsabilité Sociétale et Environnementale, calculé selon un objectif lié à l'économie d'énergie électrique	118%	0,3%
<b>Total</b>		<b>4,37%</b>

### Supplément d'intéressement... sans négociation avec vos représentants !

Confronté une fois de plus à la nécessité d'expliquer qu'en dépit de résultats annoncés comme excellents, l'intéres-

sement serait en baisse, le PDG d'Orange a préféré décider l'attribution d'un supplément d'intéressement de 17 m€. Le dialogue social étant sans doute synonyme de perte de temps, il n'y a eu ni négociation ni concertation avec les représentants du personnel. Ce qui au passage fait courir à l'entreprise un risque de redressement URSSAF sur le montant du supplément d'intéressement... qu'une seule heure d'échange avec les organisations syndicales auraient permis d'éviter !!! Cherchez l'erreur !

## Pour toucher votre intéressement

Choix possible entre 3 formules, que vous pouvez mixer :

- paiement immédiat (imposable au titre de l'impôt sur le revenu), versé avec la paie de mai ;
- versement dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) bloqué pendant 5 ans, avec possibilité d'abondement, jusqu'à 550€ d'abondement pour 500€ versés ;
- versement dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCo) bloqué jusqu'à la retraite, avec possibilité d'abondement, jusqu'à 450€ d'abondement pour 600€ versés.

## Calendrier

- **Intéressement : choix de placement du 5 au 23 avril**, versement avec la paie de mai
- **Supplément d'intéressement** : choix de placement en mai, versement avec la paie de juin.

Vos choix seront à formuler [dans votre espace Amundi](#). A défaut, votre intéressement est placé dans le PEG Equilibris.

## L'intéressement chez Orange SA

Le versement d'un intéressement permet à l'entreprise de déduire les montants versés de son bénéfice imposable, et de s'exonérer de certaines cotisations sociales, sous réserve de signer un accord avec les organisations syndicales.

**Tous les personnels d'Orange SA en France**, dès qu'ils ont 3 mois d'ancienneté, touchent l'intéressement. Son montant global est calculé en pourcentage de la masse salariale sur la base de 3 indicateurs, associés chacun à un objectif défini chaque année par avenant à l'accord d'intéressement. Pour que l'intéressement soit versé, il faut que les objectifs soient atteints. La masse d'intéressement globale ainsi obtenue (au maximum 5% de la masse salariale brute, primes incluses) est répartie entre les personnels d'Orange selon 3 critères :

- 30% proportionnellement au salaire brut annuel
- 50% proportionnellement à la présence dans l'entreprise pendant l'exercice considéré. Le temps partiel et les absences pour maladie sont décomptés.
- 20% en fonction de la durée d'appartenance à l'entreprise pendant l'exercice considéré, soit la durée pendant laquelle le collaborateur a un contrat de travail avec l'entreprise.

→ [Accord Orange SA](#), signé par la CFE-CGC Orange

## Intéressement et participation versés en 2019

Participation versée à tous les personnels du Groupe en France – Intéressement versé aux personnels Orange SA

Rém brute annuelle	2019 -au titre des résultats 2018					2018 -au titre des résultats 2017				2017 -au titre des résultats 2016			
	Int.	Int Sup	Part.	Total	%	Int.	Part.	Total	%	Int.	Part.	Total	%
20 000 €	1 840 €	170 €	1 020 €	3 030 €	15,2%	1 970 €	990 €	2 960 €	15%	1 810 €	1 000 €	2 810 €	14,1%
30 000 €	1 970 €	180 €	1 070 €	3 220 €	10,7%	2 120 €	1 060 €	3 180 €	11%	1 940 €	1 080 €	3 020 €	10,1%
40 000 €	2 100 €	200 €	1 330 €	3 630 €	9,1%	2 260 €	1 310 €	3 570 €	9%	2 080 €	1 340 €	3 420 €	8,6%
50 000 €	2 230 €	210 €	1 590 €	4 030 €	8,1%	2 410 €	1 570 €	3 980 €	8%	2 220 €	1 600 €	3 820 €	7,6%
60 000 €	2 360 €	220 €	1 840 €	4 420 €	7,4%	2 550 €	1 820 €	4 370 €	7%	2 350 €	1 860 €	4 210 €	7,0%
70 000 €	2 490 €	230 €	2 100 €	4 820 €	6,9%	2 690 €	2 080 €	4 770 €	7%	2 490 €	2 120 €	4 610 €	6,6%
80 000 €	2 620 €	250 €	2 350 €	5 220 €	6,5%	2 840 €	2 330 €	5 170 €	6%	2 620 €	2 380 €	5 000 €	6,3%
<b>Total Distribué</b>													
en Millions €	180	17	148	345		200	150	350		190	154	344	

## Synthèse des choix possibles et fiscalité associée

	Païement cash	PERCo	PEG
<b>Disponibilité</b>	Immédiate	A la retraite, sauf <a href="#">cas de déblocage anticipé</a> .	Dans 5 ans, sauf <a href="#">cas de déblocage anticipé</a> .
<b>Abondement</b>	Non	<b>Pour toutes les entreprises du Groupe adhérentes à l'accord PERCo</b> : jusqu'à 450€ pour 600€ versés issus de la participation, l'intéressement ou de versements volontaires.	<b>Pour les personnels Orange SA</b> : jusqu'à 550€ pour 500€ versés issus de l'intéressement ou de versements volontaires.
<b>Fiscalité</b>	Impôt sur le revenu l'année du versement.	En sortie : rente viagère soumise à l'impôt sur le revenu, plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2% actuellement) pour les sorties en capital.	Sortie en capital : plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 % actuellement).
<b>CSG-CRDS</b>	<a href="#">Prélèvement sociaux</a> (y/c sur les abondements de l'entreprise) : CSG : 9,20 % + CRDS : 0,50 %		
<b>En l'absence de choix, placement par défaut :</b>			
<b>Participation Groupe Orange</b>	50% du montant calculé selon la formule légale (moins de 10% du montant de votre participation), versé dans le PERCo piloté profil prudent.		Solde dans le PEG Orange Actions parts C (capitalisation des dividendes). <i>Si vous êtes dans une filiale non adhérente au PERCo, 100% de votre participation est affectée au PEG Orange Actions.</i>
<b>Intéressement Orange SA</b>	PEG Equilibris		

**En savoir +** : sur anoo, [tableau comparatif PEG / PERCo](#), pour choisir les placements adaptés à vos objectifs.

## Attribution Gratuite d'Actions (AGA)

### On loupe une case !

Nicolas Triki

Orange Vision 2020 concerne tous les personnels du Groupe en France. Le plan prévoit, pour les personnels français, d'attribuer 73 actions gratuites (environ 1000 €) par personne, si les objectifs financiers sont atteints pour 2017, 2018 et 2019. Si les objectifs n'étaient pas atteints, au moins la moitié des actions seront cependant distribuées.

En 2018, l'objectif de Cash-flow organique (amélioration de la trésorerie) n'est pas atteint : c'est donc 12 actions (environ 165 €) qui disparaissent. Dans le meilleur des cas, chacun recevra 61 actions. A suivre !

Indicateurs	2017	2018	2019
Ebitda ajusté	✓	✓	?
Cash-flow organique	✓	✗	?

Notons que la non atteinte du cash-flow organique affecte aussi les **plans d'attribution d'actions de performance** à environ 1000 cadres dirigeants du Groupe ainsi qu'aux mandataires sociaux, dont le PDG. Nous avons vivement critiqué le principe de ce plan, qui non seulement est globalement 20 fois plus généreux que l'AGA pour tous, mais qui est reconduit chaque année, alors que le plan concernant l'ensemble des personnels est un « one shot ».

## Abondements Orange SA

### On rétrograde !

Stéphane Gouriou

Concernant les abondements de l'entreprise pour le placement de l'intéressement et de la participation dans les fonds de l'épargne salariale, la CFE-CGC Orange avait formulé plusieurs demandes avant la négociation de l'abondement PERCo, dont :

- étendre l'abondement au versement de la participation dans le fonds Orange Actions du PEG, pour permettre à tous les personnels des filiales d'en bénéficier ;
- réévaluer l'abondement global à 1 500 € par an, et créer un compteur global d'abondement, afin que chacun puisse librement choisir de l'affecter dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) ou dans le Plan pour la Retraite Collectif (PERCo) ;
- prévoir un versement d'amorçage et des versements unilatéraux de l'entreprise pour permettre aux arrivants et à celles et ceux qui n'ont pas la possibilité d'épargner de se constituer un capital dans le PERCo.

Tout a été balayé d'un revers de main : la Direction a indiqué d'emblée qu'aucun effort ne serait fait, et qu'il faudrait se contenter des conditions de l'an dernier, soit 500€ pour 500€ placés dans le PERCo, la même chose étant proposée pour les placements dans le PEG. La CFE-CGC Orange et toutes les organisations syndicales, sauf une, ont considéré que signer serait indigne. C'est donc le barème d'abondement mentionné dans l'accord initial de 2006 qui s'appliquera !

Restait à savoir quelle décision prendrait la Direction concernant l'abondement pour versement dans le PEG, qui fait chaque année l'objet d'une décision unilatérale : il n'existe pas d'accord pour le PEG, et la Direction refuse d'en négocier un, en dépit de nos demandes répétées. Pour « *ne pas donner l'impression de saisir l'opportunité pour faire des gains sur le dos des personnels* » (sic), la Direction a finalement décidé de réévaluer cette année les abondements pour versement dans le PEG. **Le montant d'abondement possible en 2019 sera donc globalement le même qu'en 2018, soit 1 000€ maxi, mais selon une nouvelle répartition :**

### Barème de l'abondement 2019 à Orange SA

Tranches de placement	Abondement %	maxi
Versements dans le PERCo		
0 à 300 €	100%	300 €
301 à 600 €	50%	150 €
abondement maximum		450 €
Versements dans le PEG		
0 à 150 €	200%	300 €
151 à 300 €	100%	150 €
301 à 500 €	50%	100 €
abondement maximum		550 €

Pour bénéficier de l'abondement maximum (1 000 € d'abondement pour 1 100 € versés), il faut verser 600 € dans le PERCo + 500 € dans le PEG. Ces abondements s'appliquent pour l'alimentation :

- **du PERCo** par l'intéressement, la participation, et les versements volontaires, à Orange SA et dans les filiales adhérentes à l'accord PERCo (liste en annexe de l'avenant 2018) ;
- **du PEG Orange Actions** par l'intéressement et les versements volontaires, à Orange SA. *En filiale, vérifiez auprès de vos représentants CFE-CGC ou sur le site Amundi si vous bénéficiez du même avantage.*

Les abondements se cumulent au fil de vos versements et sont rétroactifs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les versements volontaires peuvent s'étaler dans l'année.

### » A lire aussi sur le blog de l'ADEAS

- [Quel Pacte pour l'épargne et l'actionariat salariés ?](#)
- [Débouclage de l'ORP Cap'Orange 2014](#)
- [Périodes d'arbitrage du PEG en 2019](#)

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous ! [www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

Lettre éditée en partenariat avec



[www.adeas.org](http://www.adeas.org)

Vos correspondants CFE-CGC

Sébastien CROZIER – 06 86 27 32 72  
Stéphane GOURIOU – 06 45 22 95 71  
Nicolas TRIKI – 06 61 99 50 50  
Laurence DALBOUSSIÈRE – 06 30 55 59 97

Tous vos contacts CFE-CGC

[bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

Édité par CFE-CGC Groupe Orange & l'ADEAS, et diffusé par différentes sections syndicales.

Resp. de la publication : Sébastien Crozier  
Coordination et maquette : Hélène Marcy

Versión électronique :

[cfecgc-orange.org/tracts-et-publications](http://cfecgc-orange.org/tracts-et-publications)

Vous abonner gratuitement :

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)