



EPARGNE & ACTIONNARIAT

S A L A R I É S

Bis repetita !

Hélène Marcy et Sébastien Crozier

Au sommaire :

- Intéressement et participation
- Abondements Orange SA
- Transferts CET vers Perco

Une fois de plus, les résultats 2017 sont présentés comme excellents. Ils sont en partie liés à la politique d'investissement dans les réseaux, favorable au développement du business sur le long terme. Malheureusement, le niveau des investissements impacte directement la participation versée aux personnels, qui baisse. Dans le même temps, la rétribution des actionnaires croît : le dividende passe de 0,60 à 0,65 € (supérieur au résultat net par action qui est de 0,62 €) portant la rémunération des actionnaires à 1,7 milliard € au titre de l'exercice 2017, en augmentation de 132 millions € par rapport à l'exercice précédent.

La participation se dégrade (- 4 M€) tandis que l'intéressement Orange SA est en légère amélioration par rapport à l'an dernier (+ 10 M€). Cela suffit à la Direction pour considérer qu'un intéressement exceptionnel n'est pas d'actualité. Les prélèvements sociaux qui s'appliquent sur la rétribution collective et les abondements augmentant dans le même temps (la CSG passe de 7,5 à 9,2%), les personnels ne verront pas grande différence avec l'an dernier.

La CFE-CGC Orange a expressément demandé que **l'abondement** versé pour l'investissement de l'intéressement et de la participation dans les fonds de l'épargne salariale soit augmenté et assoupli... mais les cordons de la bourse sont décidément fermés, et le dispositif est identique à celui de l'an dernier.

Reste la « cerise sur le gâteau », le **plan d'Attribution Gratuite d'Actions (AGA) Orange Vision 2020, qui concerne tous les personnels du Groupe en France. Les 73 actions gratuites réservées pour chacun-e** (environ 1 000 €) sont soumises à l'atteinte d'objectifs financiers pour les 3 exercices 2017, 2018, 2019, définis sur les 2 indicateurs suivants : cash-flow organique et EBITDA ajusté. Pour 2017, nous avons validé 1/3 de l'objectif global. Pour obtenir 100% des actions, il reste à faire la même performance en 2018 et 2019, sachant que l'accord prévoit *a minima* l'attribution de 50% des actions, même si les objectifs ne sont pas atteints.

Dans le même temps, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour 2018 reste sous les auspices de la modération salariale, et n'ira guère au-delà du maintien du pouvoir d'achat pour la plupart d'entre nous.

Cela est-il suffisant pour récompenser l'effort des équipes qui créent les résultats, alors que les effectifs continuent leur spectaculaire décroissance, avec une perte de 3 500 équivalents temps plein en 2017 ? Nous ne le croyons pas.

La CFE-CGC ne signera donc pas l'accord annuel sur les salaires, et demande l'ouverture d'une négociation pour réviser la formule de calcul de la participation, afin que les investissements ne pénalisent plus ce qui est partagé entre les personnels.

Intéressement et participation versés en 2018

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

Rém brute annuelle	2018 - au titre des résultats 2017				2017 - au titre des résultats 2016				2016 - au titre des résultats 2015				
	Int.	Part.	Total	%	Int.	Part.	Total	en %	Int.	Int Sup.	Part.	Total	%
20 000 €	1 970 €	990 €	2 960 €	14,80%	1 810 €	1 000 €	2 810 €	14,05%	1 627 €	320 €	1 020 €	2 967 €	14,8%
30 000 €	2 120 €	1 060 €	3 180 €	10,60%	1 940 €	1 080 €	3 020 €	10,07%	1 751 €	340 €	1 110 €	3 201 €	10,7%
40 000 €	2 260 €	1 310 €	3 570 €	8,93%	2 080 €	1 340 €	3 420 €	8,55%	1 876 €	360 €	1 380 €	3 616 €	9,0%
50 000 €	2 410 €	1 570 €	3 980 €	7,96%	2 220 €	1 600 €	3 820 €	7,64%	2 000 €	390 €	1 650 €	4 040 €	8,1%
60 000 €	2 550 €	1 820 €	4 370 €	7,28%	2 350 €	1 860 €	4 210 €	7,02%	2 125 €	410 €	1 930 €	4 465 €	7,4%
70 000 €	2 690 €	2 080 €	4 770 €	6,81%	2 490 €	2 120 €	4 610 €	6,59%	2 249 €	440 €	2 200 €	4 889 €	7,0%
80 000 €	2 840 €	2 330 €	5 170 €	6,46%	2 620 €	2 380 €	5 000 €	6,25%	2 373 €	460 €	2 470 €	5 303 €	6,6%
Total distribué en millions €	200	150	350		190	154	344		175	34	160	369	

Participation

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

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 françaises). Toutes les sociétés du Groupe qui adhèrent à l'accord alimentent la Réserve Spéciale de Participation (RSP), qui est ensuite répartie entre les personnels ayant au moins 3 mois d'ancienneté sur l'exercice au titre duquel la participation est distribuée (l'exercice 2017 pour ce qui est versé en 2018). 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 €.

En savoir+ :

- L'accord Groupe Orange (liste des filiales adhérentes en annexe), signé par la CFE-CGC Orange.

La réserve de participation ressort à environ 150 M€ pour l'exercice 2017, en baisse de 4 M€ par rapport à 2016 : si le chiffre d'affaires s'est amélioré sur le marché Grand Public, il a diminué sur Orange Business Services et sur le wholesale (notamment en raison de la baisse du contrat d'itinérance avec Free), tandis que les investissements dans la fibre ont continué d'augmenter. Mais s'il n'y avait pas d'accord de participation au sein du Groupe, le montant total distribué se serait limité à 8 M€. C'est pourquoi la Direction se considère exemplaire.

Les choix étaient à formuler avant le 26 mars

Tous les personnels ont reçu un mail d'Amundi leur permettant d'exprimer leur choix de versement entre 3 formules, qu'il est possible de 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 par l'entreprise, jusqu'à 500 € d'abondement pour 500 € versés.

En cas de versement dans le PEG ou le PERCO, les parts seront créées fin avril. **En l'absence de choix**, 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.

Intéressement

En fonction des accords signés dans chacune des entités juridiques du Groupe en France.

Le versement d'un intéressement est obligatoirement soumis à la signature d'un accord d'entreprise, qui définit les objectifs à atteindre pour le déclencher, ainsi que ses modalités de calcul et de répartition.

L'intéressement chez Orange SA

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 2 indicateurs, l'un financier (IPO : Indicateur de Performance Opérationnelle), l'autre lié à la Qualité de Service Client (IQSC), 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. Cette dernière règle neutralise en partie les éléments de la règle précédente.

En savoir+ :

- L'accord Orange SA et pourquoi la CFE-CGC Orange ne l'a pas signé

Au titre des résultats 2017, la contribution des 2 indicateurs se répartit comme suit :

- L'indicateur de performance opérationnelle (IPO, qui correspond à EBITDA – CAPEX), contribuera à la masse globale d'intéressement pour 3,27 % (le maximum possible est à 3,50%)
- L'indicateur de qualité de service client (IQSC) contribue cette année encore pour 1,50% (maximum possible).

La masse globale d'intéressement représentera donc 4,77% de la masse salariale, soit environ 200 M€, en hausse de 10 M€ par rapport à 2016.

Le montant individuel de votre intéressement sera indiqué dans anoo / mon dossier / ma rémunération à partir du 6 avril. Vous pouvez déjà utiliser le simulateur d'intéressement.

Choix à formuler du 6 au 24 avril

Vous pourrez choisir 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 500 € 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 500 € d'abondement pour 500 € versés.

Vos choix seront à formuler dans votre espace Amundi.

En l'absence de choix, votre intéressement est placé dans le PEG Equilibris, alors qu'il était précédemment versé avec la paie.

L'intéressement dans les filiales

Au sein du Groupe Orange, chaque société négocie son accord d'intéressement de manière indépendante. Indicateurs et montants perçus varient sensiblement entre maison mère et filiales, **ce que la CFE-CGC dénonce régulièrement**,

pour demander la mise en place d'un accord Groupe qui offrirait davantage d'équité, et permettrait de neutraliser les facturations internes qui dégradent sans cause les résultats de certaines filiales.

Sofrecom

Un accord d'intéressement est en vigueur. L'intéressement est déclenché au titre des résultats 2017, à hauteur de 3,05% des salaires bruts 2017. Vous pourrez formuler vos choix dans votre espace Amundi entre le 6 et le 24 avril. Si vous demandez le versement en cash, il interviendra avec la paie de mai.

Orange Lease

Les objectifs définis dans l'accord d'intéressement sont atteints, et le versement est déclenché avec la paie d'avril. Les critères de répartition de la masse globale d'intéressement sont les mêmes que dans l'accord Orange SA.

Buy-In

L'accord triennal 2015-2017 s'applique, et les premières indications communiquées prévoient 100% d'atteinte des objectifs, ce qui dégage une masse globale d'intéressement correspondant à environ 7% de la masse salariale. L'information permettant de formuler ses choix de placement PEG/Perco ou la perception avec la paie de mai interviendra début avril. Un nouvel accord triennal est en cours de négociation.

UES NRS

Dans les filiales de l'UES NRS, la CFE-CGC a signé l'accord d'intéressement 2015-2017. Un nouvel accord triennal est en cours de négociation.

La masse globale d'intéressement, plafonnée à 5% de la masse salariale, est constituée sur la base de 2 indicateurs

financiers : EBITDA retraité + part du CA services dans le CA total. L'intéressement est réparti entre les personnels ayant au moins 3 mois d'ancienneté sur l'exercice considéré, à 50% selon le salaire brut, 50% selon la durée de présence, le temps partiel étant décompté.

Les personnels devront formuler leur choix entre le 6 et le 24 avril, pour une mise en paiement fin mai.

entités	intéressement moyen
Océan	1 035 €
Orange Healthcare	1 696 €
OAB SAS	1 124 €
OCWS	981 €
Orange Cyberdéfense	250 €
Orange Consulting	307 €
NRS Holding	925 €
UES NRS	778 €

Orange Marine

100% de l'objectif est atteint, et l'intéressement sera versé, avec la paie de mai pour ceux qui le demandent en cash. Il représente 5% de la masse salariale.

W-HA

Accord d'intéressement triennal en vigueur. Les objectifs 2017 sont atteints, l'intéressement est déclenché, à hauteur de 5% de la masse salariale.

Orange Cloud for Business

Toujours pas d'accord d'intéressement.



À suivre sur www.cfecgc-orange.org pour les autres filiales.

Synthèse des choix possibles et fiscalité associée

	Paiement immédiat	Perco	PEG
Disponibilité	Immédiate	A la retraite, sauf cas de déblocage anticipé	Dans 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé
Abondement	Non	Pour toutes les entreprises du Groupe adhérentes à l'accord Perco : jusqu'à 500 € pour 500 € versés issus de la participation, l'intéressement ou de versements volontaires	Pour les personnels Orange SA : jusqu'à 500 € pour 500 € versés issus de l'intéressement ou de versements volontaires
Fiscalité	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)
CSG-CRDS	Prélèvement sociaux déduits du versement (y/c abondements de l'entreprise) : CSG : 9,20 % + CRDS : 0,50 %		
En l'absence de choix, placement par défaut :			
Participation Groupe Orange		50% du montant calculé selon la formule légale (moins de 10% du montant de votre participation), versé dans le Perco Monétaire du Perco Libre.	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>
Intéressement Orange SA			PEG Equilibris

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

Abondements Orange SA

La CFE-CGC Orange avait formulé par écrit des demandes précises avant la négociation de l'avenant à l'accord Perco, qui définit les niveaux d'abondement proposés pour le placement de l'intéressement et de la participation dans les fonds de l'épargne salariale :

- Porter l'abondement à **1 500 € / an**, au lieu des 1 000 € actuels. Ce montant est inchangé depuis 2015.

Or, le plafond légal est fixé à **16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)**, soit, pour 2018, **6 357,12 €**.

- Permettre de toucher la totalité de l'abondement en affectant librement** tout ou partie de ses placements dans le PEG ou dans le Perco.
- Prévoir un versement d'amorçage et des versements unilatéraux de l'entreprise** pour permettre à celles et ceux qui n'ont pas la possibilité d'épargner de se voir constituer un capital dans le Perco.

Mais pour la Direction, il n'y a pas lieu de modifier quoique ce soit au dispositif actuel.

Barème de l'abondement 2017 à Orange SA

Tranches de placement	Abondement	
	%	maxi
0 à 150 €	200%	300 €
151 à 300 €	100%	150 €
301 à 500 €	25%	50 €
abondement maxi par support de placement		500 €

Pour bénéficier de l'abondement maximum (1 000 € d'abondement pour 1 000 € versés), il faut verser 500 € dans chacun des deux supports de placement, PEG et Perco. 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](#) ;
- **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^{er} janvier 2018. Les versements volontaires peuvent s'étaler dans l'année.

CET vers Perco

Le temps, c'est de l'argent !

Paul Troalen et Nicolas Triki

Chez Orange SA et dans les filiales disposant d'un Compte Épargne Temps (CET) et adhérent au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (Perco) d'Orange, vous pouvez transformer votre épargne temps en épargne financière pour la retraite.

Si le dispositif signé en février 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail était novateur en la matière, il est aujourd'hui très en retrait de ce que permet la loi Macron du 6 Août 2015.

80% des souscripteurs du Perco d'Orange sont âgés de plus de 45 ans. Les salariés plus jeunes boudent ce système d'épargne salariale, le jugeant trop figé ou trop loin de leurs préoccupations. Enrichir le dispositif de transfert de jours du CET vers le Perco permettrait d'en améliorer l'intérêt pour toutes et tous.

Dispositions actuelles Groupe Orange

Vous pouvez transférer jusqu'à 5 jours par année civile de votre CET vers le Perco, via un [formulaire sur anoo](#).

La valorisation financière des jours transférés est basée sur :

- votre Salaire Global de Base (SGB) pour les fonctionnaires, ou Salaire de Base pour les salariés de droit privé, à l'exclusion des parts variables, ce qui pénalise particulièrement les cadres ;

- [certaines indemnités](#), en lien avec votre résidence, votre situation familiale, votre situation professionnelle ;
- une majoration de 5% ;
- un abondement de 20% versé par l'entreprise ;

... dont se déduisent des cotisations sociales :

- pour tous : [la Contribution Sociale Généralisée \(CSG\) et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale \(CRDS\)](#), soit 9,7 % au 1^{er} janvier 2018 ;
- pour les salariés de droit privé uniquement : les cotisations sociales habituellement prélevées sur votre salaire, liées à l'assurance chômage, la retraite complémentaire, et la Prévoyance Santé (mais pas les cotisations maladie et vieillesse).

En revanche, les sommes transférées sont exonérées d'impôt sur le revenu, et l'opération n'est pas comptabilisée dans le plafond global des versements sur le PEG (Plan Épargne Groupe) et le Perco, limités à 25% de votre rémunération annuelle brute.

L'employeur, de son côté, est exonéré des cotisations habituellement versées sur les salaires au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Où va l'argent ?

Il est placé sur le Fonds Orange Perco Monétaire. A tout moment, vous pouvez le transférer sur un autre fonds du Perco, par un arbitrage via [votre espace personnel Amundi](#).

En savoir +

- [filiales adhérent au Perco d'Orange](#)
- y a-t-il un CET dans ma filiale ?
→ voir votre intranet ou votre RH de proximité
- [le CET d'Orange](#)

Les revendications de la CFE-CGC Orange

Souhaitant favoriser les systèmes de retraite par capitalisation, les récents gouvernements ont promulgué des lois très favorables au Perco. La CFE-CGC défend prioritairement le principe solidaire des retraites par répartition. Cependant, l'économie globale du système est ajustée sur ce que permet la Loi : c'est pourquoi nous voulons permettre aux personnels du Groupe Orange de bénéficier pleinement des dispositions législatives, soit :

- [la possibilité de transférer jusqu'à 10 jours / an du CET vers le Perco](#) ;
- **une valorisation monétaire** qui intègre les indemnités de congés payés (ICP) conformément à la [réglementation](#), ainsi que les parts variables ;
- l'extension de l'accord Perco à l'ensemble des filiales françaises, pour permettre à toutes et tous de bénéficier des mêmes dispositifs de préparation de la retraite et des abondements prévus pour les versements dans le Perco.

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous ! www.cfecgc-orange.org

Lettre éditée en partenariat avec



www.adeas.org

Vos correspondants CFE-CGC

Sébastien CROZIER – 06 86 27 32 72
Patrice BRUNET – 06 89 30 40 23
Nicolas TRIKI – 06 70 27 89 03
Laurence DALBOUSSIERE – 06 30 55 59 97

Tous vos contacts CFE-CGC
bit.ly/annuaireCFE-CGC

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

Version électronique :
cfecgc-orange.org/tracts-et-publications
Vous abonner gratuitement :
bit.ly/abtCFE-CGC