



Au sommaire

- Information sur vos FCPE : règlement PRIIPs
- Intéressement dans les filiales : une année contrastée
- Document utiles à télécharger dans votre espace Amundi

À lire sur le blog de l'ADEAS :

- AG des actionnaires Orange le 23 mai : participer et voter

INFORMATION SUR VOS FCPE

Ne vous prenez pas les pieds dans le PRIIPs !

Stéphane Gouriou

En matière d'investissement financier, les scandales ne sont pas rares. Ils incitent les autorités de régulation à définir des règles de protection plus strictes pour les épargnants.

Le **règlement européen PRIIPs** (Packaged Retail and Insurance-based Investment Products) vise à améliorer la transparence sur les produits d'investissement proposés au grand public. Il uniformise l'information sur les supports de placements en fournissant des informations claires, permettant la comparaison entre produits, et facilement compréhensibles, pour permettre aux investisseurs - même néophytes - de prendre des décisions éclairées.

Depuis janvier 2023, tous les fonds communs de placement sont concernés, dont ceux présents dans le PEG et le PER COL d'Orange (Orange Actions, Evolutis...).

Le DIC (Document d'Information Clefs) remplace le DICI (Document d'Informations Clefs pour l'Investisseur). Il doit inclure, de façon standardisée et synthétique (3 pages A4 max), des informations sur les caractéristiques du produit de placement, le niveau de risque, les coûts associés, les performances prévisionnelles.

Qu'est-ce qui change pour les personnels Orange ?

Nous vous recommandons de prêter attention aux changements induits par ce nouveau document :

- Nouveau calcul de l'échelle de risque : le SRI (Synthetic Risk Indicator) remplace le SRRI (Synthetic Risk and Reward Indicator) ;
- Intégration de scénarios de performances ;
- Impact des coûts sur le rendement.

Les performances passées ne sont plus présentées, mais restent disponibles sur le site internet des sociétés de gestion (rappelons qu'elles ne préjugent pas des performances futures... même si les échelles de risque sont calculées sur la base des cours historiques, par définition les seuls connus). A la place on trouve les performances attendues, présentées

selon 4 scénarios (tension, défavorable, intermédiaire, favorable) sur différentes périodes (après 1 an, à la moitié de la période de détention recommandée etc.)

Le DIC est disponible dans votre espace épargnant sur le site Amundi (Mon épargne > tuile PEG ou PER COL > cliquer sur le nom des fonds).



Vigilance sur l'échelle de risque SRI !

Le SRI, comme le SRRI qu'il remplace, est une note de risque sur une échelle de 1 à 7, mais la nouvelle méthode de calcul modifie la notation des produits de placement !

Cette nouvelle méthode tient compte à la fois du risque sur les marchés (variation de la valeur de l'investissement) mais également du risque de crédit de l'émetteur (possibilité que l'émetteur ne puisse pas rembourser les épargnants).

Le risque de marché est évalué selon la **volatilité** (ampleur des variations du cours d'un actif financier), utilisée pour fixer la note de risque. Si la nouvelle échelle segmente plus finement les volatilités importantes (donc les fonds les plus risqués), elle compresse les intervalles sur les fonds les moins risqués, l'échelle des notations s'étageant toujours de 1 (risque faible) à 7 (risque élevé). Cette nouvelle échelle est donc mieux adaptée pour des épargnants qui commencent à investir maintenant, mais peut s'avérer trompeuse pour celles et ceux qui avaient l'habitude d'utiliser l'ancienne : la nouvelle note peut laisser penser que le niveau de risque a diminué sur les actifs qui fluctuent le plus, alors qu'il n'en est rien. **Des fonds qui affichaient un SRRI de 6 (exemple : un fonds actions) pourront afficher un SRI de 4 dans le DIC PRIIPs, sans que ni la stratégie d'in-**

vestissement au sein du fonds, ni le risque de fluctuation du prix de la part aient changé.

La note de risque est calculée pour la durée d'investissement indiquée en dessous de l'échelle de risque, qui varie selon les placements.

Terminons par quelques remarques sur la volatilité :

- Plus elle est faible, plus vous êtes certain d'obtenir un rendement proche du rendement moyen (valeur stable dans le temps). Plus elle est forte, plus le rendement de votre placement devient aléatoire (incertain).
- Elle ne distingue pas les écarts à la baisse des écarts à la hausse. Plus la volatilité est élevée, plus la probabilité qu'un placement ait un rendement éloigné de sa moyenne est élevée. Mais cet écart peut tout autant être positif (gain supérieur à la moyenne) que négatif (gain inférieur à la moyenne).
- Elle ne renseigne pas sur la perte maximale possible.

Impact de la nouvelle échelle de risque

Volatilité	Ancienne note SRI		Volatilité annualisée	Nouvelle note SRI PRIIPs
< 0.5%	1	→	< 0.5%	1
0.5% - 2%	2	→	0.5% - 5%	2
2% - 5%	3	→	5% - 12%	3
5% - 10%	4	→	12% - 20%	4
10% - 15%	5	→	20% - 30%	5
15% - 25%	6	→	30% - 80%	6
> 25%	7	→	> 80%	7

Un indice de risque de marché inférieur dans le document d'informations clés (DIC) PRIIPs par rapport au DICI ne signifie pas une réduction du risque ou un changement dans l'orientation de gestion du fonds mais correspond au résultat d'une méthode de calcul différente.

Et sur nos fonds PEG et PER COL ?

Depuis le 1/01/2023, la nouvelle note SRI PRIIPs s'applique :

	Fonds	Ancienne note SRI	Nouvelle note SRI
PEG	Orange Actions	6	5
	Dynamis	5	4
	Evolutis	3	2
	Equilibris	1	2
PER COL	Epsens Emplois Santé Solidarité	6	4
	Action Euro Monde	5	4
	Obligation Euro Monde	3	2
	Monétaire Euro	1	1

Sur les placements les plus dynamiques (donc les plus volatils), la note de risque affichée est moindre, mais l'investissement n'en est pas moins risqué pour autant.

Plus qu'avant, il faudra tenir compte de l'horizon d'investissement (court, moyen, long terme) et du couple rendement attendu/risque, sans se focaliser uniquement sur la note de risque. Plus l'horizon d'investissement est lointain, plus le risque est « lissé » sur la durée totale du placement.

Afin d'éclairer les personnels sur ces sujets de plus en plus complexes de compréhension des nouvelles réglementations (financières, fiscales, etc.) et l'impact sur votre stratégie patrimoniale, nous organisons des conférences d'information avec notre partenaire Eres. N'hésitez pas à vous inscrire aux prochaines sessions (sur sites, ou via Teams). Pour recevoir les invitations par mail, abonnez-vous : bit.ly/abtCFE-CGC.

INTÉRESSEMENT DANS LES FILIALES

Une année contrastée

Hélène Marcy, avec les Délégués Syndicaux des filiales

Si certaines filiales bénéficient d'un intéressement significatif (BuyIn, UES Orange Content), d'autres sont particulièrement pénalisées, en particulier au sein de l'UES OBS, mais aussi chez Globecast, où les résultats financiers 2022 ne sont pas au rendez-vous. Si c'est l'application logique du principe de l'intéressement, la situation actuelle du Groupe questionne sur la pertinence de la stratégie mise en œuvre, en particulier sur le périmètre Entreprises, dont les salariés font les frais sans avoir de levier pour l'infléchir. D'autant moins que les propositions des représentants du personnel sont de moins en moins écoutées. La CFE-CGC Orange alerte sur la qualité du pacte social chez Orange, qui se dégrade très rapidement depuis la mise en place de la nouvelle Direction. Il est sans doute temps pour elle de comprendre qu'il ne suffit pas de promettre de beaux dividendes aux actionnaires. La réussite économique d'Orange n'interviendra que si les équipes sont bien traitées, récompensées pour les efforts fournis, et que leurs retours concernant la mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle stratégie sont correctement pris en compte.

BuyIn

L'intéressement et la participation sont versés sur la base du même montant pour tous les personnels ayant 3 mois d'ancienneté au 31/12 de l'année précédente, modulé par le temps de présence sur l'année.

Contrairement à la plupart des filiales, BuyIn a un accord de participation séparé, lié à son statut de Joint-Venture avec Deutsche Telekom. Son activité étant dédiée à des activités internes (achats pour ses entreprises actionnaires), le fisc la contraint à un niveau de profit minimum qui garantit une certaine stabilité du niveau de la participation, établie sur la base de la formule légale prévue par le Code du travail.

L'accord d'intéressement prévoit la distribution de 7% de la masse salariale au maximum, sur la base de 3 indicateurs : maîtrise du budget de fonctionnement (OPEX), satisfaction clients (CSI), élargissement de la gamme d'équipements achetés (Scale). Au titre des résultats 2022, le seuil maximal de distribution est atteint, ce qui produit un montant brut individuel de 4 190 €, stable par rapport à l'an dernier (4 152 €). La négociation en cours pour définir les objectifs 2023, qui déclencheront l'intéressement versé l'an prochain, tend cependant à se durcir.

Globecast

Aux termes de l'accord d'intéressement 2021-2023, l'enveloppe maximale représente 5% de la masse salariale. En 2022, seul l'indicateur NPS atteint l'objectif défini. L'enveloppe globale distribuée ne représentera donc 0,383%

de la masse salariale, soit 258,86 € pour toutes et tous, modulé par le temps de présence et la durée d'appartenance (nombre de jours pendant lequel on a un contrat de travail avec l'entreprise). Un montant si faible que la Direction de Globecast a décidé de doubler la somme avec un intéressement supplémentaire, qui répond aux mêmes règles fiscales et de distribution. Le montant global de 517 € est néanmoins en forte baisse comparé à l'an dernier (2 172 € bruts).

	% atteint	% intéressement
EBITDAal - CAPEX	-134,20%	0
Chiffre d'affaires	89,47%	0
Net Promoter Score moyen	101,65%	0,383%
Total		0,383%

Les placements dans le PEG ou le PER COL, y/c pour l'intéressement supplémentaire, permettent de bénéficier d'un abondement de l'employeur, **comme chez Orange SA**.

Générale de Téléphone

L'intéressement est basé sur 3 indicateurs, dont les résultats sont mesurés par rapport aux objectifs : marge brute statutaire pour 40%, Ebitda pour 40%, satisfaction clients pour 20%. Un indicateur RSE (nouveau) permet d'ajuster le seuil de déclenchement. L'intéressement représente 4% de la masse salariale, et jusqu'à 5% en cas de surperformance.

La répartition de l'intéressement est égalitaire. Il est versé en 2 fois. L'intéressement versé au titre du S1 2022 a été de 759 € (/596€ en 2021), et de 891 € au S2 (/830€ en 2021). Les versements dans le PEG sont abondés, uniquement pour les salariés ayant 3 mois d'ancienneté. L'abondement maxi s'améliore (+100€) :

Tranches de placement dans le PEG Orange Actions	Abondement brut	
	%	maxi
Jusqu'à 100 €	300%	300 €
101 à 300 €	125%	250 €
301 à 500 €	25%	50 €
Abondement maximum pour 500 € placés		600 €

Orange Bank

Les objectifs 2022 ont été atteints et l'intéressement est déclenché, pour un montant brut moyen de 2 383 €.

Les placements dans le PEG ou le PER COL bénéficient de la **même grille d'abondement qu'en maison mère**.

Orange Concessions

Négociation en cours d'un accord d'intéressement dédié, pour versement d'un intéressement en 2024 sur la base des résultats de 2023.

Orange Lease

L'accord d'intéressement 2022-2024 définit deux indicateurs : performance opérationnelle (financier) et qualité de service. Au titre de l'exercice 2022, le taux d'atteinte dépasse 105%, ce qui permet de distribuer 5% de la masse salariale. L'enveloppe globale est de 150k€, pour un intéressement moyen de 2 000 € bruts, modulé par le salaire (pour 30%), le temps d'activité (pour 50%) et la durée d'emploi sur l'année (pour 20%). Tous les personnels sous contrat au 01/04/2023 bénéficient d'un abondement de l'employeur pour le placement de l'intéressement dans le PEG ou le PER-COL (**même grille que chez Orange SA**). À défaut de choix,

l'intéressement est placé dans le fonds Equilibris du PEG (ce qui ne permet pas de bénéficier de l'abondement).

Orange Marine

L'accord d'intéressement prévoit de délivrer au maximum 5% de la masse salariale en fonction de l'EBITDA (pour 50%) et du succès des activités opérationnelles (pour 50%). En 2022, tous les objectifs sont atteints. L'intéressement maximum sera donc versé, comme l'an dernier.

L'abondement de l'employeur fonctionne **comme chez Orange SA**, pour le placement dans le PEG ou le PER COL.

Sofrecom

L'accord d'intéressement permet de distribuer au maximum 5% de la somme des salaires bruts, sur la base de deux indicateurs : satisfaction clients (Net Promoteur Score) et performance opérationnelle et financière (chiffre d'affaires, cash-flow organique, prise de commande hors Groupe, Ebitdaal). L'enveloppe est répartie à 50/50 selon le salaire individuel et la durée de présence. L'intéressement moyen versé en 2023 est de 2 218 €.

Les placements dans le PER COL permettent de bénéficier d'un abondement maximum de 650 € (+200€ / l'an dernier).

Historique des versements : % de la masse salariale brute au titre de l'exercice considéré

2017	2018	2019	2020	2021	2022
3,05%	3,95%	5,00%	3,31%	3,56%	4,32 %

SoftAtHome

L'intéressement est basé sur l'atteinte des objectifs annuels pour 4 indicateurs : le free cash-flow opérationnel pour 30%, le chiffre d'affaires pour 30%, le nombre de licences vendues pour 20%, l'indicateur de qualité clients pour 20%. L'intéressement est déclenché si les objectifs sont atteints à + de 80%, et peut atteindre au maximum 10% de la masse salariale (à 110% de l'objectif). Il est ensuite réparti au prorata des salaires. Les 4 objectifs sont atteints à 103% en 2022, ce qui permet de distribuer une enveloppe correspondant à 6,7% de la masse salariale, répartie selon 3 critères : salaire, temps de présence et durée d'appartenance. Les abondements sont **identiques à ceux versés en maison mère**.

Totem

Actuellement, aucun accord d'intéressement n'est signé, ni chez Totem France, ni chez Totem Group.

Chez Totem France, une négociation doit se tenir avant juin 2023 pour envisager la mise en place d'un intéressement propre à la filiale à partir de 2024. En attendant, dans le cadre **de l'accord de transfert négocié en 2021**, une prime compensatoire reflétant l'intéressement **moyen d'Orange SA** sera versée en mai 2023 pour les salariés venant d'Orange SA, couverts par cet accord de transfert. Les représentants CFE-CGC Orange demandent qu'elle s'applique à tous les salariés de Totem France. Les abondements employeur ne s'appliquent que pour la participation et les versements volontaires, selon le **même barème qu'en maison mère**.

UES OBS

L'UES OBS rassemble OBS SA, qui inclut Business & Decision, depuis le 1/10/2022, Orange CyberDefense France et Enovacom. L'accord d'intéressement signé en 2021 et validé par référendum auprès des salariés s'applique pour la période

2021-2023. Il permet de distribuer au maximum 5% de la masse salariale, sur la base de 3 indicateurs :

- EBITDAal, aux bornes de chacune des entités juridiques de l'UES OBS, pour 60%. Il faut l'atteindre à 60% au moins pour déclencher l'intéressement ;
- Taux de croissance du CA services pour 20% ;
- Nombre de salariés formés au visa RSE pour 20%.

La masse d'intéressement ainsi obtenue est répartie à 60% selon le temps de présence, et 40% selon le salaire.

En 2022, OBS SA n'atteint pas les objectifs d'EBITDAal et ne déclenche donc pas l'intéressement. Pour OCD France et Enovacom, si l'intéressement est bien déclenché, il est diminué de la partie liée à l'indicateur RSE qui n'est pas atteint. Globalement l'année 2022 est donc un mauvais cru pour les équipes de l'UES OBS. La rentabilité de ces filiales étant lourdement amputée par des redevances internes au Groupe - dont le niveau augmente régulièrement - les élus du CSEC ont demandé une expertise, afin de vérifier leur impact, leur justification, et revendiquer une compensation s'il s'avère que ce sont elles qui empêchent le versement d'un intéressement aux personnels cette année.

	EBITDAal	CA services	Visa RSE	Int. moyen
OBS SA	10,6%	129%	17%	0 €
OCD	97,2%			719 €
Enovacom	86,5%			479 €

L'intéressement bénéficie d'un abondement pour versement dans le PEG Orange Actions, négocié dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires, pour tous les salariés ayant 3 mois d'ancienneté dans le Groupe au moment du placement.

Tranches de placement dans le PEG Orange Actions	Abondement brut %	Abondement brut maxi
Jusqu'à 300 €	100%	300 €
301 à 550 €	60%	150 €
Abondement maximum pour 550 € placés		450 €

Il n'y a pas d'abondement pour versement dans le PER COL, l'UES OBS n'y adhérant toujours pas, bien que le PERCO d'Orange ait été transformé en PER COL pour que toutes les filiales puissent en bénéficier. La CFE-CGC Orange continue de revendiquer l'adhésion de ces filiales au PER COL.

UES Orange Content (OCS, OPTV, OS)

L'accord d'intéressement prévoit le versement maximum de 5% de la masse salariale sur la base de 3 objectifs : financiers (IPO = EBITDA - Capex), qualité de service clients et réduction des émissions de CO2.

Au titre des résultats 2022, l'enveloppe globale se monte à

451 237 €, pour un montant moyen d'intéressement de 3 958 € bruts. Elle est répartie selon 3 critères : salaire (30%), temps de présence (50%), durée d'appartenance (20%). Les placements dans le PEG ou le PER COL bénéficient de la **même grille d'abondement qu'en maison mère**.



W-HA

L'accord d'intéressement W-HA est conclu avec le CSE, et a été renouvelé en 2022. L'intéressement est basé sur l'indicateur de performance opérationnelle (IPO = chiffre d'affaires - charges opérationnelles - investissements) et se déclenche selon le barème suivant :

% d'atteinte objectif IPO	% de la masse salariale
< 80%	0
> 80% jusqu'à à 100%	Entre 0 et 4,2%
100 % à 110% et +	Entre 4,2% et 5,2%

L'intéressement individuel dépend, à 50/50, du salaire brut et du temps de présence pendant l'année considérée. L'intéressement versé au titre des résultats 2022 est en légère augmentation par rapport à celui reçu l'an dernier (de l'ordre de 3 300 € en moyenne).

EN PRATIQUE

Plusieurs documents à votre disposition dans votre espace personnel Amundi au S1 sont utiles à consulter :

- **Relevé de compte pour l'année 2022**
menu « Mon journal »
- **Guide fiscalité 2023**
Livret de l'épargne salariale d'Orange
menu « Actualités »
- **Aide à la déclaration d'impôt**
menu « Mon profil » / Mes données fiscales

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

Lettre éditée en partenariat avec
www.adeas.org



association pour la défense de l'épargne et de l'actionnariat des salariés

Vos correspondants CFE-CGC :

Sébastien CROZIER - 06 86 27 32 72
Stéphane GOURIOU - 06 45 22 95 71
Hélène MARCY - 06 71 27 05 86
Nicolas TRIKI - 06 61 99 50 50

+ de contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

Édité par CFE-CGC Groupe Orange & l'ADEAS.

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

Version électronique :

cfecgc-orange.org/lettre_epargne

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC