



EPARGNE & ACTIONNARIAT

S A L A R I É S

Lettre syndicale Groupe Orange - #2 / 2022

Au sommaire :

- [AG des actionnaires 2022](#)
- [Intéressement dans les filiales](#)

AG des actionnaires 2022 Sous influence...

Hélène Marcy

[L'Assemblée Générale des actionnaires du 19 mai 2022](#) a entériné un changement de gouvernance majeur pour Orange... dans des conditions rocambolesques !

Stéphane Richard, PDG d'Orange depuis mars 2011, a quitté l'entreprise. Ses missions sont désormais réparties :

- Christel Heydemann, Directrice générale depuis le 4 avril 2022, pilote l'activité opérationnelle du Groupe. Elle est administratrice d'Orange depuis juillet 2017.
- Jacques Aschenbroich, Président non exécutif depuis le 19 mai, anime le Conseil d'administration.

À lire dans Médiapart (abonnés) :

- [Orange, nouvel exemple de la gouvernance à la française](#)
- [Orange : la journée des coups fourrés.](#)

5 résolutions clefs en 2022

Changement de gouvernance...

Le Conseil d'administration choisit à qui il confie la présidence et la direction générale, le Président du Conseil étant obligatoirement administrateur. Le non-renouvellement de Stéphane Richard imposait de nommer un nouvel administrateur. Opter pour Jacques Aschenbroich, pressenti comme Président (résolution 5), posait la question de l'âge limite du Président. L'[article L225-18](#) du Code de commerce le fixe à 65 ans, mais il peut être modifié par les statuts de l'entreprise. Chez Orange, depuis la présidence de Didier Lombard et en sa faveur, il avait été décalé à 70 ans. Mais M. Aschenbroich aura 72 ans à l'issue de ses 4 ans de mandat. Le Conseil d'administration a donc proposé que cette limite puisse être repoussée jusqu'à l'issue du mandat (résolution 17).

... et de rétribution des dirigeants du Groupe

Ce changement s'est accompagné d'une modification substantielle de la rétribution des mandataires sociaux (résolutions 12 & 13, détails dans le chapitre 5.4 du [Document d'enregistrement universel 2021](#)), ainsi que de l'enveloppe dévolue aux jetons de présence des administrateurs (résolution 7).

La part variable pouvant être versée à la Directrice générale augmente de 50% comparée à celle de Stéphane Richard. Un régime de retraite supplémentaire est institué pour les mandataires sociaux exécutifs (Directrice générale, Directeur général délégué), dont les cotisations s'élèvent à 20% de leur

rémunération fixe et variable. Il faut enfin rétribuer le Président (450 K€ par an). L'enveloppe globale de rétribution des mandataires sociaux et des administrateurs augmente en conséquence de plus d'1 million d'euros par an.

Préparation et vote des résolutions d'AG

Un certain nombre de règles qui encadrent le fonctionnement du Groupe en matière de gouvernance (dont la nomination des administrateurs), d'engagements financiers (dont le versement d'un dividende) et d'opérations sur le capital (dont les offres réservées aux personnels) doivent être soumises au vote de l'AG des actionnaires, sous forme de résolutions, dont la plupart sont préparées par le Conseil d'administration (CA).

Le vote des personnels actionnaires scandaleusement et inutilement manipulé

Les personnels détiennent 10,81% des droits de vote, soit environ 14% des suffrages exprimés en AG. Le Conseil de surveillance du fonds Orange Actions (CS OA) vote au nom de tous les personnels français détenant leurs actions Orange dans le Plan Épargne Groupe (PEG).

Les travaux du Conseil de surveillance commencent très en amont de l'AG, pour qu'il puisse notamment proposer des résolutions alternatives à celles présentées par le Conseil d'administration, et inscrire des points à l'ordre du jour de l'AG.

Compte tenu des décisions tardives sur [le choix du Président](#), notifié le 30 mars, les votes ont eu lieu en deux temps.

Premiers votes le 11 mars

Après un débat nourri, le Conseil de surveillance vote :

- **Contre le dividende à 0,70 € par action.** Pour la CFE-CGC Orange, ce montant obère les capacités d'investissement du Groupe alors qu'il faut encore déployer beaucoup de réseaux à très haut débit (Fibre et 5G) sur toutes nos géographies et développer l'innovation. En outre, ce qui est versé en dividende réduit d'autant la valeur de l'action.

Il n'a pas été possible de proposer un dividende alternatif, comme le Conseil de surveillance le faisait par le passé. La CFE-CGC Orange a proposé un compromis à 0,50€ par action, mais la CFDT s'y est opposée. Les positions du Conseil de surveillance apparaissent donc incohérentes, laissant penser que les personnels sont contre tout versement de dividende, ce qui n'est pas le cas.

- **Contre la politique de rétribution des dirigeants.** La négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires est en échec, avec 3 années consécutives sans accord salarial chez Orange SA. Première en 2022, [la décision unilatérale de la Direction est moins disante que le dispositif entériné lors de la dernière séance de négociation](#). L'écart croissant entre la rétribution des personnels et celle des dirigeants, qui augmente beaucoup plus rapidement, est d'autant plus

choquant que la baisse constante des effectifs accroît régulièrement la charge de travail des équipes.

- **Contre la modification des statuts d'Orange décalant l'âge limite du Président.** Tout est fait pour faire partir rapidement les plus âgés d'entre nous, notamment via le Temps Partiel Seniors (TPS). Alors pourquoi envisager un Président ayant dépassé l'âge de la retraite ?

Le 11 mars, nous ne savons pas qui sera proposé pour la présidence du CA d'Orange, même si [le nom de Jacques Aschenbroich circule déjà dans les médias](#). Mais tous les représentants du fonds sont d'accord : on ne peut pas adapter les règles à un candidat. C'est au contraire le profil proposé qui doit correspondre au cadre de gouvernance prédéfini. Certains médias ayant interprété la position du FCPE Orange Actions comme un soutien à la candidature de Sébastien Crozier, la présidente du Conseil de surveillance (CFDT) [réaffirme dans la presse qu'il s'agit bien d'une position de principe contre la modification des statuts d'Orange](#).

8 avril : rencontre avec Jacques Aschenbroich ... et vote du CS OA en sa faveur.

Le 8 avril, M. Aschenbroich rencontre le Conseil de surveillance du fonds Orange Actions. Il y demande l'appui des personnels actionnaires, tant sur son nom que sur la modification des statuts d'Orange.

Pour notre part, nous n'avons décelé aucune compétence clé dans nos domaines d'activité justifiant de confier la présidence à M. Aschenbroich. Le fait qu'il cumule la présidence de Valeo et d'Orange (ce n'est pas interdit par la loi, mais très inhabituel... et [controversé](#)), avec en parallèle un mandat d'administrateur chez TotalEnergies et BNP Paribas interrogé à la fois sur sa disponibilité pour Orange et de probables conflits d'intérêt, vis-à-vis d'Orange Bank et des activités de distribution d'énergie développées par Orange sur plusieurs géographies (voir encadré plus loin). Enfin, nos échanges réguliers avec les personnels sur le terrain ont démontré un rejet massif de cette candidature.

Le Conseil de surveillance du FCPE Orange Actions depuis l'élection de décembre 2020

| Liste | Électeurs | % | Droits de vote | % | Sièges |
|---|---------------|---------------|-------------------|---------------|----------|
| CFE-CGC Orange & CFTC avec ADEAS | 10 558 | 28,22% | 18 370 612 | 29,34% | 4 |
| CFDT soutenue par UNSA Orange | 9 703 | 25,94% | 15 002 727 | 23,96% | 3 |
| AASGO | 8 529 | 22,80% | 20 339 304 | 32,48% | 4 |
| CGT | 5 049 | 13,50% | 4 768 251 | 7,61% | 1 |
| FOCom | 3 568 | 9,54% | 4 141 793 | 6,61% | 0 |

- Les règles de l'élection sont définies par le Code de commerce : le nombre de droits de vote dépend du nombre d'actions détenues dans le FCPE Orange Actions. Ce qui explique le nombre de sièges obtenus par l'Aasgo, qui rassemble les plus gros porteurs, notamment des retraités aisés, pour qui le rendement financier immédiat des actions (dividende élevé) peut primer sur la bonne santé de l'entreprise, qu'ils n'évaluent pas selon les mêmes critères que les personnels encore en activité.
- Lors des précédentes élections du Conseil de surveillance, la CFDT (et FOCom) avait fait liste commune avec l'Aasgo. Cette alliance se poursuit pour certains votes au sein du Conseil de surveillance. **L'addition des voix de la CFDT et de l'Aasgo permet d'obtenir une majorité au sein du CS OA, sur des positions qui n'expriment pas forcément la volonté de la majorité des personnels actifs, et à la CFDT de se maintenir à la présidence du Conseil de surveillance.**

19 mai : Assemblée générale des actionnaires et résultat des votes

Les résultats complets du vote des résolutions sont [publiés sur le site institutionnel d'Orange](#). De manière générale, toute résolution votée à moins de 80% des voix constitue un signe de défiance de la part des actionnaires.

- **Nomination de Jacques Aschenbroich** : 76,86 % (à comparer avec le score de Valérie Beaulieu-James, proposée en remplacement de Helle Kristoffersen lors de cette

À l'issue de cet échange, la CFDT demande un vote à bulletins secrets pour les deux nouveaux administrateurs proposés. Résultat du vote sur la nomination de M. Aschenbroich : 7 voix pour, 4 contre (celles de la CFE-CGC Orange), 1 abstention.

18 mai : rencontre avec Christel Heydemann ... et l'impensable se produit

Depuis début avril, rendez-vous était pris avec la nouvelle Directrice générale : il semblait logique qu'elle vienne échanger avec les représentants du 2^{ème} actionnaire d'Orange après l'Etat. Alors que nous attendions un dialogue sur la stratégie d'Orange, quelle ne fut pas notre surprise d'entendre... un argumentaire en faveur de M. Aschenbroich, et une demande de soutien sur la résolution concernant la modification des statuts d'Orange.

Après son départ, la présidente CDFT du Conseil de surveillance nous demande de revoter la résolution 17 sur la limite d'âge. Un tel procédé n'avait jamais eu cours au sein de ce Conseil, même lorsque les représentants de la Direction votaient sur les résolutions (pratique abolie chez Orange par [l'accord de gouvernance signé le 27 mars 2018](#), et [interdite depuis la Loi Pacte de 2019](#)). C'est une déloyauté manifeste, alors que les organisations syndicales ont déjà communiqué leurs votes aux personnels ([nous](#), mais aussi... [la CFDT](#)), et que tous les représentants présents n'ont pas mandat pour un vote non inscrit à l'ordre du jour.

Nous sommes la veille de l'Assemblée générale et nos votes doivent être enregistrés avant 15h. C'est donc sous la pression qu'un nouveau scrutin est organisé. Les représentants de la CFE-CGC Orange et de la CGT (qui ne peuvent être majoritaires à eux seuls) refusent d'y prendre part. La CFDT et l'Aasgo valident la résolution 17. Qu'ont-ils gagné en cédant à la pression de la nouvelle Direction ?

Pour la CFE-CGC Orange, c'est une tache indélébile sur les pratiques du Conseil de surveillance, que nous dénonçons donc publiquement, comme l'a fait la CGT.

même AG : 96,69%). [La résolution a été rejetée par la moitié des actionnaires externes](#). C'est grâce à l'Etat (et aux pressions sur le CS OA) qu'il concrétise son parachutage comme administrateur et Président d'Orange.

- **Approbation de la politique de rémunération 2022** du Président-directeur général, de la Directrice générale, du ou des Directeurs généraux délégués : 50,55 %. Un score « camouflet », que n'a pas endigué la [renonciation de Stéphane Richard à une rémunération exceptionnelle](#)

Du mieux

Hélène Marcy, avec les Délégués Syndicaux des filiales

Si en maison mère il a fallu revendiquer un intéressement exceptionnel pour maintenir un montant global (participation + intéressement) similaire à celui de l'an dernier, l'intéressement versé dans les filiales au titre des résultats 2021 s'est plutôt amélioré. En grande partie grâce à l'expertise et à la pugnacité des représentants CFE-CGC Orange, comme chez Globecast ou dans l'UES OBS, qui ont défendu pied à pied l'intérêt financier de leurs collègues.



Business & Décision

Pas d'accord d'intéressement pour cette filiale. Son intégration dans l'UES OBS, en cours, permettra aux équipes de bénéficier de l'accord intéressement de l'UES, en principe l'an prochain.

BuyIn

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

Contrairement à la plupart des filiales France, 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 participation, sur la base de la formule légale prévue par le Code du travail, qui a produit un montant individuel brut de 1 599 € au titre des résultats 2021. 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, élargissement de la gamme d'équipements achetés (Scale). Au titre des résultats 2021, le seuil maximal de distribution est atteint, ce qui produit un montant brut individuel de 4 152 €, en hausse par rapport à l'an dernier (3 700 €).

Globecast

L'intéressement distribue une enveloppe maximale de 5% de la masse salariale. L'accord triennal d'intéressement a été renégocié en 2021, ce qui a permis à la CFE-CGC Orange de demander une modification des indicateurs : l'EBITDAal a été remplacé par le Free Cash-Flow (EBITDAal – Capex), alignant les objectifs des équipes sur ceux des dirigeants de la filiale.

Une amélioration notable pour les personnels : l'intéressement moyen passe de 950 € à 2 172 € bruts, 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). Si vos

de 475 K€ à l'occasion de son départ, et qui oblige le Conseil à réviser sa copie... mais seulement pour l'an prochain.

- **Modification des statuts sur la limite d'âge du Président du Conseil d'administration** : 92,48%. Alors, tout ça pour ça ? La Direction d'Orange, qui a un dialogue soutenu avec les investisseurs avant l'AG des actionnaires, avait une idée des résultats potentiels pour cette résolution, qui passe largement, même si pour modifier les statuts il faut les 2/3 des suffrages exprimés. **Pourquoi alors faire pression sur les représentants des personnels actionnaires afin qu'ils révisent leur vote ?**

Les signaux envoyés ces dernières semaines laissent penser que la nouvelle Direction veut « mettre au pas » personnels et organisations syndicales. Est-ce vraiment le meilleur moyen pour susciter la confiance et l'engagement dont le Groupe a besoin pour devenir (ou redevenir) un acteur majeur sur un marché du numérique en pleine transformation ?

Sur le blog de l'ADEAS :

- [tous les votes de vos représentants CFE-CGC Orange](https://bit.ly/3EroIID) (bit.ly/3EroIID)
- [nos questions écrites et les réponses du Conseil](https://bit.ly/3Ni9cMk) (bit.ly/3Ni9cMk)
- [notre communiqué sur la limite d'âge du Président](https://bit.ly/3u1muos) (bit.ly/3u1muos)
- [notre communiqué sur l'incohérence des votes du CS OA](https://bit.ly/3O9zrWB) (bit.ly/3O9zrWB)

Le cumul des mandats a de beaux jours devant lui

La CFE-CGC Orange et l'ADEAS ont profité des AG pour interroger les Conseils d'administration des différentes entreprises dont M. Aschenbroich est administrateur, pour connaître leur position sur les potentiels conflits d'intérêts :

- **Valeo** : Compte tenu du double poste occupé (Président non exécutif de Valeo et d'Orange), y a-t-il un risque que M. Aschenbroich ne puisse pleinement s'acquitter de sa mission ? Réponse : Le processus de sélection du nouveau Président du Conseil de Valeo est en cours. Dans l'intérim, J. Aschenbroich demeure pleinement concentré sur l'exercice de ses fonctions de Président non exécutif du Conseil de Valeo.
- **TotalEnergies** : M. Aschenbroich pourrait-il se retrouver en situation de conflit d'intérêts sachant qu'Orange est distributeur d'énergies en Pologne en Afrique, potentiellement en Espagne si le rapprochement avec MásMóvil aboutit, et dans d'autres pays ? Réponse : le Conseil estime que M. Aschenbroich ne sera pas en situation de conflit d'intérêts, en l'absence de véritable situation concurrentielle (présence limitée d'Orange dans le secteur de l'énergie), et de relations d'affaires peu significatives entre TotalEnergies et Orange.
- **BNP Paribas** : Quelle appréciation du risque de conflits d'intérêts, la banque constituant un axe de développement stratégique pour Orange avec Orange Bank, et M. Aschenbroich étant en position de détenir des informations stratégiques sensibles pour les deux acteurs ? Réponse : le Conseil considère que le nouveau mandat de M. Aschenbroich sera compatible avec son mandat d'administrateur de BNP Paribas sous réserve de certains cas de déport dont les circonstances et les modalités lui ont été notifiées.
Note : réciproquement, M. Aschenbroich devrait aussi être contraint à se déporter de certains débats sur la banque dans le Conseil d'administration d'Orange. Ubuesque !

représentants n'ont pas pu s'opposer à l'introduction du mNPS, indicateur de satisfaction clients qui fait son apparition dans nombre d'entités du Groupe, ils ont cependant refusé que l'intéressement individuel soit modulé par le niveau de salaire.

| | % atteint | % intéressement |
|--------------------------|-----------|-----------------|
| EBITDAal - CAPEX | 160,09 % | 2,25 % |
| Chiffre d'affaires | 94,36% | 0,77% |
| Net Promoter Score moyen | 7,70% | 0,29% |
| Total | | 3,31% |

Les placements dans le PEG ou le PERCO permettent de bénéficier d'un abondement de l'employeur, [selon les mêmes modalités que chez Orange](#).

Générale de Téléphone

L'intéressement est basé sur 3 indicateurs : marge brute statutaire (résultat/objectif, pour 30%), Ebitda (résultat/objectif, pour 50%), résultat net statutaire (résultat annuel /résultat année n-1, pour 20%). Si Ebitda N dépasse N-1 alors on parle de surperformance : le taux de l'assiette peut aller jusqu'à 5% de la masse salariale.

La répartition de l'intéressement est égalitaire. Il est versé en 2 fois. L'intéressement versé au titre du S1 2021 a été de 596€ (/131€ en 2020), et de 830€ (/602€ en 2020) au titre du S2 2021. Les versements dans le PEG d'Orange sont abondés :

| Tranches de placement | Abondement brut % | maxi |
|--|-------------------|--------------|
| Versements dans le PEG Orange Actions | | |
| Jusqu'à 100 € | 250% | 250 € |
| 101 à 300 € | 100% | 200 € |
| 301 à 500 € | 25% | 50 € |
| abondement maximum pour 500€ placés | | 500 € |

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 2021, tous les objectifs sont atteints, ce qui double l'intéressement par rapport à celui perçu l'an dernier.

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 et performance opérationnelle et financière. L'enveloppe est répartie à 50% proportionnellement au salaire individuel et à 50% proportionnellement à la durée de présence.

Les placements dans le PERCO permettent de bénéficier d'un abondement maximum de 450 € (-100€ / l'an dernier).

Historique des versements

% de la masse salariale brute au titre de l'exercice considéré

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|-------|-------|-------|--------------|
| 3,05% | 3,95% | 5,00% | 3,31% | 3,56% |

UES OBS

L'UES OBS rassemble actuellement OBS SA, Orange Cyberdéfense et Enovacom. Un nouvel accord d'intéressement a été négocié en 2021 pour la période 2021-2023, [qui après moultes péripéties et un référendum auprès des salariés, a finalement pu être mis en œuvre](#). 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% ;
- Le taux de croissance du CA services pour 20% ;
- Le 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.

| | EBITDAal | CA services | Visa RSE | Int. moyen |
|----------|----------|-------------|----------|------------|
| OBS SA | 121% | 187 % | 195 % | 1 079 € |
| OCD | 88% | | | 797 € |
| Enovacom | 191% | | | 1 832 € |

L'intéressement bénéficie d'un abondement pour versement dans le PEG Orange Actions (l'UES OBS n'adhère pas au Perco Orange, ce que les représentants CFE-CGC veulent corriger via l'accord actuellement en négociation sur l'épargne salariale Groupe). Les abondements sont négociés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.

| Tranches de placement | Abondement brut % | maxi |
|--|-------------------|--------------|
| Versements dans le PEG Orange Actions | | |
| Jusqu'à 300 € | 100% | 300 € |
| 301 à 600 € | 50% | 150 € |
| abondement maximum pour 600€ placés | | 450 € |

UES Orange Content (OCS, OPTV, OS)

L'accord d'intéressement prévoit le versement maximum de 5% de la masse salariale si les objectifs sont dépassés (à 110%) sur 2 critères : Indicateur de performance opérationnelle (IPO = EBITDA – Capex) pour 70% et Indicateur de qualité de service (IQS) pour 30%. Au titre des résultats 2021, l'enveloppe atteint 4,84% de la masse salariale. Elle est répartie selon 3 critères : salaire (pour 30%), temps de présence (pour 50%), durée d'appartenance (pour 20%).

W-HA

L'intéressement est basé sur l'indicateur de performance opérationnelle (IPO = chiffre d'affaires – charges opérationnelles – investissements), et peut représenter au maximum 5% de la masse salariale. L'intéressement individuel dépend, à 50/50, du salaire brut et du temps de présence pendant l'année considérée. Au titre des résultats 2021, tout le monde aura le plafond soit 5% de la masse salariale et en moyenne 3 255,81 € par personne. L'abondement maxi pour versement dans le PEG ou le PERCO est de 1 050€ bruts

En revanche, la Direction a refusé d'accorder un intéressement exceptionnel, le niveau d'intéressement acquis étant supérieur à celui de la maison mère.

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

Lettre éditée en partenariat avec



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

www.adeas.org

Vos correspondants CFE-CGC :

Sébastien CROZIER – 06 86 27 32 72
 Laurence DALBOUSSIERE – 06 30 55 59 97
 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, et diffusé par différentes sections syndicales.

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

Visuel bannière : [jpleno](https://jpleno.com) via [Pixabay](https://pixabay.com)

Version électronique :

[cfecgc-orange.org/lettre épargne](http://cfecgc-orange.org/lettre_epargne)

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC