



# EPARGNE & ACTIONNARIAT

## S A L A R I É S

Lettre syndicale Groupe Orange - #1 / 2020

### Résultats 2019

## Aujourd'hui plus qu'hier et moins que demain ?

Laurence Dalbousière et Hélène Marcy

Interpréter les résultats d'Orange est un exercice de plus en plus difficile : changement de normes (passage à l'IFRS16) avec un EBITDA qui devient EBITDAal (on intègre les contrats de location longue durée dans les actifs), indicateurs spécifiques à Orange (le eCAPEX, qui reflète la valeur des investissements, intègre les cessions d'actifs dans les calculs d'Orange, mais pas chez la plupart des autres acteurs), le Cash-Flow opérationnel (EBITDAal – CAPEX) est remplacé par le Cash-Flow organique (on déduit d'autres éléments tels les taxes et impôts ou le besoin en fonds de roulement, pour approcher de plus près la réalité de l'argent disponible, notamment pour distribuer des dividendes)... **Vous avez le tournis ?** Alors détachons-nous de ces indicateurs aux noms barbares, parfois contestés jusque dans la communauté financière, pour tenter d'approcher plus concrètement la réalité économique de notre entreprise et ses perspectives d'avenir.

### Objectifs atteints, mais croissance ralentie

Tous les objectifs annoncés aux marchés financiers ont été atteints. Cependant, la croissance ralentit. Le chiffre d'affaires (CA), de 42,2 Mds€, n'a augmenté que de 0,6% en 2019 (+1,8% en 2018), tandis que le parc total de clients atteint 265,7 millions (+0,7% en un an). La marge EBITDAal croît de 0,8%, à 12,9 Mds€ (+ 2,7% en 2018).

Les investissements, dont le pic avait été annoncé pour 2018, n'ont pas connu de baisse et ont même légèrement augmenté, en passant de 7,248 Mds€ à 7,293 Mds€.

Le résultat net a fortement progressé, à 3,2 Mds€ (+49% par rapport à 2018)... mais c'est une progression en trompe l'œil : baisse des coûts de financement de la dette et baisse des provisions passées pour le financement de l'accord Temps Partiel Seniors (TPS) (6 m€ en 2019, contre 773 m€ en 2018) font l'essentiel de la différence.

Le dividende proposé au titre de l'exercice 2019 reste à 0,70€ par action.

### Le CA baisse en France et en Espagne...

La France pèse 41,4% du CA du Groupe. Le CA y est en baisse de 0,3%, malgré les très bonnes performances commerciales du T4 2019. Le parc clients progresse grâce au déploiement de la Fibre (16 millions de prise et 3,3 millions de clients) et à la conquête de clients sur nos offres convergentes. Pour la neuvième fois, le réseau mobile Orange a été reconnu comme le premier en qualité. Et pour la première fois, Orange est devant la concurrence en Expérience Client.

#### Au sommaire :

- Résultats 2019
- Intéressement et participation
- Abondements Orange SA
- En bref : arbitrages PEG & actus du PERCO

En Espagne, le marché est mis sous pression par les petits acteurs et les offres low-cost, hébergés sur notre réseau. Après plusieurs années de croissance exceptionnelle, le CA perd 1,5%. Le reste de l'Europe se porte bien, tirée notamment par la Belgique et la Pologne, qui signe un retour à la croissance.

Orange Bank compte au total plus de 500 000 clients, dont 390 000 en France, et a lancé l'offre en Espagne. La banque continue d'enregistrer des pertes, qui étaient prévues au budget : il faut lui laisser le temps de construire son portefeuille de clients. Déjà, des synergies pertinentes avec le reste de nos activités (distribution, crédit à la consommation...) se développent.

### ...il progresse en Afrique et sur le marché E

Le moteur de la croissance du Groupe s'est déplacé vers la zone Moyen-Orient et Afrique (MEA), dont le chiffre d'affaires dépasse aujourd'hui celui de l'Espagne. La base client 4G a progressé de 43 %, le CA global de 6%. Les revenus d'Orange Money, à 425 m€, croissent de 27% et représentent désormais 1% du CA du Groupe.

Le segment des entreprises enchaîne son 5<sup>ème</sup> trimestre de croissance du CA, poussée par le développement du cloud (+22 %), où le Groupe reste un acteur mineur, et de la cybersécurité (+24%), où nous faisons partie des leaders européens. Cependant, le taux de marge sur les services de l'IT, très inférieur à celui des télécoms, ne permet pas de compenser la baisse de nos activités traditionnelles.

### Rien de neuf en 2020...

### sauf de nouvelles économies !

L'annonce des résultats 2019 a été l'occasion de confirmer les engagements évoqués au lancement du plan stratégique Engage2025. Seule nouveauté pour 2020 : un plan d'économies supplémentaires pour 1 Mds€ ! Orange est le telco qui investit le plus en Europe, ce qui explique en partie pourquoi ses charges sont supérieures à celles des autres acteurs... mais les marchés ne veulent pas en entendre parler.

### S'extraire de la pression des marchés financiers

La présentation du plan Engage2025 lors de l'Investor Day du 4 décembre 2019 avait fait chuter le cours de l'action Orange. Il est remonté avec la publication de résultats en ligne avec les prévisions... avant d'être entraîné dans la chute des indices boursiers, liée aux inquiétudes face au Covid-19.

Il est très dangereux de piloter l'entreprise l'œil rivé au cours de bourse et l'oreille vissée aux attentes des fonds d'investissement, qui cherchent avant tout de la performance financière. Ils ont boudé le nouveau plan stratégique d'Orange, déçus par le manque d'ambition et la faible croissance annoncée. Sous l'influence des analystes, qui demandent une baisse des investissements et la hausse du dividende, ils sont aussi demandeurs d'une cession de nos actifs réseaux (TowerCo)... pour en toucher immédiatement l'équivalent cash en dividendes ou en rachats d'actions faisant artificiellement monter le cours de bourse.

Une telle stratégie priverait le Groupe de toute marge de manœuvre pour préparer son avenir et piloter sa transformation. Nos infrastructures préparent l'acquisition de nouveaux clients et le chiffre d'affaires de demain. La formation des personnels, le recrutement de jeunes diplômés et l'investissement dans l'innovation permettent de prendre pied dans les nouvelles activités du numérique, qui évoluent très rapidement (objets connectés, données, intelligence artificielle, cyberdéfense...). Quant à la préservation du cash, y compris par la diète du dividende, les GAFAM nous ont montré qu'elle permet de saisir les opportunités de croissance externe susceptibles d'accélérer notre capacité d'implantation sur de nouveaux marchés ou de nouvelles activités pertinentes. C'est pourquoi, et nous y reviendrons lors de nos prochaines éditions consacrées à l'Assemblée générale des actionnaires, nous refusons toute stratégie financière de court terme. **Pour nous, la priorité, c'est la pérennité et la croissance durable d'Orange.**

## Pas de supplément en 2020

*Nicolas Triki et David Couchon*

Pas de supplément d'intéressement cette année ! Par rapport à l'année précédente, la rétribution collective globale (Participation + Intéressement) pour un même salaire est ... identique (ou supérieure de 10€ bruts pour certaines tranches de salaires) ; donc un supplément ne s'impose pas !

### Participation 2020 Groupe Orange

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

L'enveloppe de participation au titre de l'exercice 2019 est en baisse, à 146 m€ (148 m€ pour 2018, 150 m€ pour 2017). Les effectifs ayant baissé de manière significative, les montants individuels à salaire égal sont identiques ou supérieurs de 10€ brut par rapport à 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 500€ d'abondement (supérieur à l'année précédente) pour 500€ versés.

### Calendrier

- **choix de placement : du 4 au 20 mars 2020**, 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 françaises). 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 2019 pour ce qui est versé en 2020). 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 1 000 €.

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

→ [Estimation de votre participation](#)

## Intéressement 2020 Orange SA

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

L'enveloppe globale d'intéressement à répartir entre les personnels, baisse cette année à 191 m€. Elle est inférieure à l'enveloppe globale 2018 qui, en incluant l'intéressement exceptionnel était de 197 m€ (200 m€ en 2017).

Cette enveloppe représente 4,7% de la somme des salaires (4,78% en 2018 et 4,77% en 2017). Bien que la CFE-CGC Orange soit parvenue à obtenir des objectifs à atteindre plus favorables pour déclencher l'intéressement au titre des résultats 2019, et en dépit d'un objectif dépassé sur les 3 indicateurs, la masse totale d'intéressement reste pénalisée par le montant des investissements (CAPEX fibre et réseaux mobiles). Il est illogique que l'investissement, positif pour le futur de notre entreprise, impacte négativement l'intéressement des personnels.

Malgré tout, le montant individuel d'intéressement (à salaire constant) est quasi-identique à celui versé au titre des résultats 2018... là aussi compte-tenu de la baisse des effectifs : le gâteau est plus petit, mais le nombre de convives a diminué !

### 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 fonds Orange Actions du Plan d'Épargne Groupe (PEG) bloqué pendant 5 ans, avec possibilité d'abondement, jusqu'à 600€ 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€ pour 500€ versés.

### Calendrier

- Intéressement : choix de placement du 3 au 21 avril 2020**, versement avec la paie de mai

Vos choix seront à formuler dans votre espace Amundi. A défaut, votre intéressement est placé dans le PEG Equilibris.

### Les indicateurs de l'intéressement

L'accord d'intéressement 2018-2020 comprend 3 indicateurs.

Indicateurs	Taux d'atteinte 2019	Poids	% de la masse salariale
IPO - Indice de performance opérationnelle Chiffre d'affaires - charges opérationnelles - CAPEX	102 %	60%	2,7%
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	110 %	30%	1,5%
RSE - Responsabilité Sociétale et Environnementale, calculé selon un objectif lié à l'économie d'énergie électrique	103 %	10%	0,47%
<b>Total</b>			<b>4,7 %</b>

## 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

→ Estimation de votre intéressement

## Intéressement et participation versés en 2020

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

Rém brute annuelle	2020 - au titre des résultats 2019				2019 - au titre des résultats 2018				2018 - au titre des résultats 2017				
	Int.	Part.	Total	%	Int.	Int. Sup	Part.	Total	%	Int.	Part.	Total	%
20 000 €	2 020 €	1 040 €	3 060 €	15,3%	1 840 €	170 €	1 020 €	3 030 €	15,2%	1 970 €	990 €	2 960 €	15%
30 000 €	2 160 €	1 080 €	3 240 €	10,8%	1 970 €	180 €	1 070 €	3 220 €	10,7%	2 120 €	1 060 €	3 180 €	11%
40 000 €	2 300 €	1 330 €	3 630 €	9,1%	2 100 €	200 €	1 330 €	3 630 €	9,1%	2 260 €	1 310 €	3 570 €	9%
50 000 €	2 440 €	1 590 €	4 030 €	8,1%	2 230 €	210 €	1 590 €	4 030 €	8,1%	2 410 €	1 570 €	3 980 €	8%
60 000 €	2 590 €	1 840 €	4 430 €	7,4%	2 360 €	220 €	1 840 €	4 420 €	7,4%	2 550 €	1 820 €	4 370 €	7%
70 000 €	2 730 €	2 100 €	4 830 €	6,9%	2 490 €	230 €	2 100 €	4 820 €	6,9%	2 690 €	2 080 €	4 770 €	7%
80 000 €	2 870 €	2 360 €	5 230 €	6,5%	2 620 €	250 €	2 350 €	5 220 €	6,5%	2 840 €	2 330 €	5 170 €	6%
<b>Total distribué en Millions €</b>	<b>191</b>	<b>146</b>	<b>337</b>		<b>180</b>	<b>17</b>	<b>148</b>	<b>345</b>		<b>200</b>	<b>150</b>	<b>350</b>	

## Synthèse des choix possibles et fiscalité associée

	Paie cash	PERCo	PEG
<b>Disponibilité</b>	Immédiate	A la retraite, sauf <u>cas de déblocage anticipé</u> .	Dans 5 ans, sauf <u>cas de déblocage anticipé</u> .
<b>Abondement</b>	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 pour versement dans le fonds Orange Actions : jusqu'à 600€ 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>	<u>Prélèvement sociaux</u> (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.

# La fermeté paie !

Stéphane Gouriou et Nicolas Triki

Comme tous les ans, les organisations syndicales ont été invitées à négocier les mesures d'abondement des versements réalisés dans le PERCo. Les montants de l'abondement du PEG relèvent d'une décision unilatérale, mais font partie de la discussion d'ensemble.

L'accord PERCo de 2006 prévoit un abondement de 450€ pour 600€ versés. Depuis 2015, la politique d'abondement de l'entreprise n'a pas changé : 1 000 € répartis sur PEG + PERCo, à peine plus qu'en 2006 ! L'objectif de la CFE-CGC Orange et de l'ADEAS est d'améliorer l'abondement pour garantir une revalorisation au moins égale à l'inflation.

### Tout milite pour une augmentation de l'abondement

Les arguments ne manquent pas pour revendiquer un meilleur partage de la valeur avec l'ensemble des personnels :

- Augmentation du dividende en 2017 (+ 132m€ pour un total de 1,7Mds€), avec la garantie donnée aux investisseurs que 0,70€ par action serait le nouveau plancher du dividende, sans visibilité sur les résultats futurs ;
- Des performances commerciales solides ;
- Un résultat net en hausse de 49% pour l'exercice 2019 ;
- Un plan d'actions gratuites renouvelé chaque année pour les cadres dirigeants, à hauteur de 20m€ par an.

En comparaison, la politique d'abondement PEG/PERCo représente un budget d'environ 50m€ pour l'ensemble des personnels concernés (Orange SA et filiales adhérentes à l'accord PERCo).

Orange reste très en deçà de ce qui est permis par la loi, sur la base du [Plafond annuel de la Sécurité Sociale](#). En 2020, on peut aller jusqu'à 6 581,76 € d'abondement pour versement dans le PERCo ([16% du PASS](#)) et 3 290,88 € pour versement dans le PEG ([8% du PASS](#)).

Enfin, depuis la loi Pacte, le forfait social payé par l'entreprise est passé de 20 % à 10 % du total des abondements pour versements dans le fonds Orange Actions du PEG ([Loi de financement de la sécurité sociale 2019](#)).

Si la négociation a mal débuté, avec l'annonce d'un budget [identique à celui de l'an dernier](#), la fermeté de nos positions et nos propositions ont permis de déboucher sur une progression sensible : **le montant total de l'abondement passe de 1 000€ à 1 100€, dont bénéficieront les personnels d'Orange et les sociétés adhérentes à l'accord Groupe PERCo.**

Pour bénéficier de l'abondement maximum (1 100 € d'abondement pour 1 000 € versés), il faut verser 500 € 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 2020](#)*);
- **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 2020. Les versements volontaires peuvent s'étaler dans l'année.

Tranches de placement	Abondement %	Abondement maxi
<b>Versements dans le PERCo</b>		
0 à 150 €	200%	300 €
151 à 300 €	100%	150 €
301 à 500 €	25%	50 €
abondement maximum		500 € (/450€ en 2019)
<b>Versements dans le PEG</b>		
0 à 150 €	200%	300 €
151 à 300 €	100%	150 €
301 à 500 €	75%	150 €
abondement maximum		600 € (/550€ en 2019)

### Nous revendiquons d'autres améliorations

La CFE-CGC Orange et l'ADEAS demandent que toutes les dispositions permises par la Loi s'appliquent aux personnels du Groupe :

- Abondement d'amorçage, sans nécessité d'apport de la part du salarié, pour toute adhésion au PERCo ;
- Politique d'abondement plus ambitieuse, visant à renforcer l'actionnariat salarié pour le PEG, tenant compte du contexte de la réforme des retraites pour le PERCo ;
- Passage de 5 à 10 jours de CET (Compte épargne temps) transférables chaque année dans le PERCo, et valorisation de ces jours incluant les parts variables.

Un grand chantier va s'ouvrir à la fin du premier semestre pour remettre à plat l'ensemble de l'épargne salariale au sein du Groupe Orange. Souhaitons que la solution constructive trouvée pour l'abondement augure d'un bon départ pour ces négociations futures...

## En bref

A retrouver sur le blog de l'ADEAS :

- [3 périodes d'arbitrage du PEG pour 2020](#) (la première du 2 au 15 mars)
- PERCo : [le FCPE Humanis Actions Solidaires devient EPSSENS Emploi Santé Solidaire](#)
- PERCo : [prolongation de la période de protection du FCPE Amundi Protect 90 ESR](#)
- PERCo : [Amundi Objectif Retraite 2020 arrive à échéance fin avril 2020 : faites votre choix avant le 31 mars.](#)

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  
Hélène MARCY – 06 71 27 05 86

+ de contacts : [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)