



EPARGNE & ACTIONNARIAT

S A L A R I É S

Lettre syndicale Groupe Orange - #1 / 2021

Au sommaire :

- [Résultats 2020](#)
- [Participation Groupe Orange](#)
- [Intéressement Orange SA](#)
- [Abondements](#)

Résultats 2020 Danse du scalp ou danse de la pluie ?

Hélène Marcy & David Couchon

Selon les communiqués de presse d'Orange, les résultats du Groupe sont toujours « excellents », « solides », ou « résilients malgré la crise ». [L'annonce des résultats 2020](#) ne déroge pas à la règle. Les personnels sont cependant de plus en plus conscients qu'il s'agit là d'un discours à l'adresse des marchés financiers, censé déclencher une remontée du cours de l'action Orange... qui ne se produit jamais. Le cours a même chuté (jusqu'à -5%) le jour de la publication des résultats 2020, couplée avec l'annonce de Totem, la TowerCo d'Orange.

Si le CA (chiffre d'affaires) global est en légère croissance (+0,3% à 42,3Mds€), l'EBITDAal (marge) est en baisse de 1%, en dépit d'une baisse des eCapex (investissements) de 1,7%. Le résultat net, en forte hausse, est dopé par la restitution fiscale de 2,246Mds€ intervenue en fin d'année : sans cette manne, il aurait été inférieur à celui de 2019 (2,809Mds€ / 3,2Mds€ en 2019). Le Cash-Flow Organique* ressort à 2,5Mds€. Mais les analystes ne croient visiblement pas à la promesse d'un cash-flow à 3,5 ou 4Mds€ en 2023. Le cours de l'action reflétant en principe une espérance de valeur future, ceci explique peut-être cela.

*Cash-flow organique

Le cash-flow organique mesure le cash généré par l'activité de l'entreprise.

Chez Orange, il est calculé à partir de EBITDAal – eCapex, dont on déduit notamment les remboursements des dettes locatives et des dettes sur actifs financés, les acquisitions et cessions d'immobilisations, les impôts décaissés.

Pour les analystes et les créanciers, il permet d'appréhender la solvabilité et la pérennité d'une entreprise, d'identifier l'appétit de l'entreprise à financer ses investissements à partir de son exploitation, et sa capacité instantanée à distribuer des dividendes à ses actionnaires.

Transformation façon puzzle

2020 et 2021 ont été présentées comme un tournant majeur de la transformation du Groupe, notamment via la filialisation des actifs réseaux.

Orange Concessions est lancée...

[Dévoilée le 22 janvier dernier](#), elle rassemble tous les contrats de RIP (Réseaux d'Initiative Publique, c'est-à-dire subventionnés par de l'argent public) signés par Orange pour le déploiement de la Fibre, en particulier dans les zones rurales françaises. La valorisation de ces actifs à près de 2,7 Mds€ par des partenaires financiers que l'on peut considérer comme solides et sérieux (Banque des Territoires de la Caisse des Dépôts, CNP, EDF Invest) n'a pas fait bouger le cours de l'action Orange, contrairement aux espérances de la Direction. Le partage du capital de cette filiale à 50/50 lui donne les moyens de s'endetter pour investir et potentiellement racheter d'autres acteurs tout en limitant les eCapex remontés dans les résultats d'Orange. Mais l'opération ne constitue pas, en soi, un levier de croissance « business » pour le Groupe. Rien n'est dit sur le retour attendu par lesdits investisseurs pour rémunérer leurs apports dans Orange Concessions : est-il possible qu'on leur ait promis le même rendement que celui de l'action Orange (actuellement de 9%) ? La nouvelle filiale comptera une centaine de salariés, pour partie en provenance d'Orange SA. Les négociations sont en cours pour que les transferts de contrats s'accompagnent de garanties solides, afin que les personnels volontaires pour rejoindre la filiale n'y perdent rien (à suivre dans les CR des CSEE concernés).

... Totem est annoncée

La TowerCo d'Orange, déjà plusieurs fois évoquée, se constituera en 2021 avec 25 500 tours, 17 600 en France et 7 900 en Espagne. Les TowerCo étant mieux valorisées que les opérateurs de télécommunications sur les marchés boursiers (jusqu'à 22 fois l'EBITDA alors qu'Orange n'est actuellement valorisé que 2 fois son EBITDAal), l'objectif est d'abord, comme pour Orange Concessions, de mettre en évidence la valeur des actifs détenus par Orange. La filiale ne sera cependant pas mise en bourse au démarrage, même si rien n'est exclu pour le futur. Dans un premier temps, c'est la remontée du cours de l'action Orange qui est attendu. Il s'agit ensuite de développer le chiffre d'affaires en augmentant le taux d'occupation des tours, actuellement de 1,3 opérateurs par tour en moyenne, un peu plus élevé en Espagne (où nous partageons déjà notre réseau avec Vodafone), à la faveur notamment des déploiements 5G et de l'IOT (Internet des objets), qui nécessiteront une densification des réseaux mobiles. La filialisation doit enfin permettre de participer à des opérations de consolidation, préférentiel-

lement avec des TowerCo appartenant à des opérateurs de télécommunications, comme Vantage (Vodafone), T-Mobile Infra (Deutsche Telekom), ou des opérateurs n'ayant pas encore externalisé leurs tours. Pas question pour Orange de les vendre pour récupérer du cash : pour Stéphane Richard, il s'agit d'actifs stratégiques et cœur de métier. On peut donc s'étonner que fin 2019, Orange Espagne ait [vendu 1 500 sites à Cellnex](#), premier opérateur d'infrastructures passives en Europe avec bientôt 120 000 sites, qui possède notamment les tours de Bouygues Télécom, Iliad (Free), Altice (SFR), ainsi qu'une partie des tours de Telefonica en Espagne. Manque de vision ? « Pure player » contre telco TowerCo, le match sera lancé cette année. Pour sa part, le PDG de Cellnex [se voit déjà rachetant les tours d'Orange](#).

Résultats contrastés et croissance modérée

Toutes nos géographies ont souffert de l'impact du Covid-19 sur au moins 3 plans : perte du chiffre d'affaires lié au roaming (frais d'itinérance à l'international), surcoûts liés à la crise sanitaire (équipements de protection des personnels et de nos sous-traitants, surcoûts techniques de déploiements pendant les périodes de confinement...), périodes de fermetures des boutiques impactant notamment la vente de terminaux.

France : performances commerciales et co-financements

Le CA France progresse de 1,6% en 2020 (+ 6% pour Bouygues Télécom, + 2,7% pour SFR). Les performances commerciales sont considérées comme bonnes, avec un record de ventes Fibre au T4, mais [Bouygues Télécom](#) nous devance largement sur le mobile (+ 606K clients sur l'année / 183K pour Orange) et se renforce sur la fibre (+ 604K clients sur l'année / 1178K pour Orange).

Ce qui sauve les résultats 2020 sur la France, ce sont :

- d'une part les co-financements de nos déploiements Fibre, impactant à la fois le chiffre d'affaires (à la hausse) et les eCapex (à la baisse). Si celui de [Free \(pour 400m€\) avait été dévoilé au T2](#), les montants et les acteurs concernés au second semestre ne sont plus indiqués;
- d'autre part les constructions de tours pour le compte d'autres opérateurs, qui apparaissent dans la ligne « autres revenus ».

Les co-financements, non récurrents, ne seront pas forcément au rendez-vous en 2021 : ils relèvent de la stratégie des opérateurs, non de notre efficacité commerciale. Quant aux accords avec Free sur nos réseaux mobiles, fin janvier, [Orange a mis fin aux discussions sur la 5G](#)... pour éviter de se retrouver dans la même situation qu'en Espagne, où les accords imprudemment signés avec Masmóvil ont permis à ce dernier de casser les prix, mettant Orange en grande difficulté.

Europe : l'Espagne siphonne les résultats

Les performances commerciales sont bonnes dans les différents pays d'Europe, mais les mauvais résultats de la péninsule ibérique, liés à la guerre des prix dans un contexte économique particulièrement fragilisé par la crise sanitaire, effacent toutes les autres performances. Si l'hémorragie des clients est stoppée, c'est au prix d'un réajustement de nos tarifs à la baisse, qui ampute les marges. Il faudra probablement 12 à 18 mois pour redresser la situation. A telle en-

seigne qu'un analyste a suggéré qu'Orange vende ses opérations en Espagne. Mais, si le Groupe se déclare prêt à participer à une consolidation locale (peu probable en raison des règles européennes), il n'est pas vendeur. Nous pourrions ajouter perfidement que les rachats effectués en Espagne, (Amena en 2005, Ya.com et l'opérateur régional catalan AL-PI en 2007, Simyo en 2012, Jazztel en 2015) pour nous implanter sur ce marché nous ont coûté suffisamment cher pour qu'on ne vende pas au pire moment et à vil prix.

Afrique et Moyen-Orient résistent à la crise sanitaire

Si les revenus d'Orange avaient chuté au deuxième trimestre au-delà de la Méditerranée, ils ont repris de la vigueur au second semestre : le CA affiche une croissance annuelle de 5,2%, portée par la data, le très haut débit et davantage encore par les services financiers d'Orange Money et d'Orange Bank (+ 21%). L'EBITDAaI croît de 10%, et le niveau de marge aura bientôt rejoint celui de la France. Peu de nouveaux projets en vue cependant sur l'Afrique, hors [l'Éthiopie](#), où Orange reste candidate à l'obtention d'une licence de téléphonie mobile. Le continent ne sera pas concerné, pour le moment, par le projet Totem.

Entreprise : la transformation se poursuit

Le chiffre d'affaire 2020 sur le marché des entreprises est en repli de 1,4%, impacté par la crise sanitaire qui a retardé les projets de nos clients en milieu d'année. Une bonne reprise de l'IT et des services d'intégration au dernier trimestre, portée notamment par la cyber sécurité et le cloud (respectivement 9% et 6% de croissance du CA annuel, très en dessous cependant de nos concurrents), ne compensent pas la baisse continue du CA voix et data.

Silences préoccupants

On notera pour finir l'absence de toute présentation spécifique des résultats d'Orange Bank et des services financiers, dont une partie est intégrée aux bons résultats en Afrique. Était-ce en lien avec un projet de désengagement ? [Pour la CFE-CGC Orange, Orange Bank est un actif clef](#), qu'il convient surtout de développer.

Enfin, la page consacrée aux engagements RSE (Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise) d'Orange n'a été mentionnée que pour mémoire, sans qu'on prenne même le temps d'en lire le contenu lors des présentations aux élus des Comités de Groupe. Doit-on en conclure que la Direction des Relations avec les Investisseurs s'en moque ? Inclusion numérique, baisse des émissions de CO2, accélération de la collecte des mobiles usagés, et alignement de la présence des femmes dans les réseaux de management sur leur poids au sein du Groupe sont au programme. Souhaitons qu'en interne, ces thèmes, de plus en plus mobilisateurs pour les personnels, soient mieux valorisés et mis en œuvre.

Perspectives 2021 : quand est-ce qu'on danse ?

Si la Direction affiche, y compris en interne, la volonté de repartir à la conquête de chiffre d'affaires, ce qui est en soi une bonne nouvelle, les leviers d'action concrets pour y parvenir restent à préciser : la présentation des résultats, orientée investisseurs, a surtout parlé d'optimisation.

Plan d'économies

Le plan Scale Up, déjà rebaptisé « scalp-up » par les mauvais esprits, doit produire 1Md€ d'économies nettes à l'horizon 2023. L'Afrique-Moyen-Orient et les activités IT & services d'intégration, en phase de croissance, ne seront pas concernés. La France portera les 2/3 de l'effort, dont un dixième pour l'immobilier (avec probablement une accélération du flex-desk en lien avec la pérennisation d'une dose de télétravail plus conséquente qu'avant la crise Covid). La masse salariale devra fournir la moitié de l'effort (500m€), avec la négociation d'un nouvel accord d'entreprise ayant pour objectif d'accélérer les départs des personnels en fin de carrière (sur la base du volontariat), et de rééquilibrer les effectifs entre les activités opérationnelles (commercial et technique) et les fonctions support. La CFE-CGC Orange prône depuis longtemps le renforcement des équipes opérationnelles, qui produisent le chiffre d'affaires, et l'allègement des processus. Nos représentants seront donc particulièrement attentifs aux mesures proposées. Accompagner les départs de celles et ceux qui le souhaitent, pourquoi pas, mais à condition d'offrir des perspectives positives aux personnels qui resteront au sein du Groupe, en maison mère et en filiale, et d'enrayer l'inflation de la sous-traitance, qui coûte plus cher qu'on ne le croit, financièrement parlant, mais aussi en termes de qualité de service. Si l'on veut que nos investissements dans les réseaux de Fibre, ou les scores NPS (Net Promoters Score, scores de recommandation par nos clients sur les différents marchés, dont l'impact sur les ventes n'est pas démontré) dont la Direction est si fière soient pérennes, il faut certainement envisager de réinternaliser certaines activités.

Quid des 2,2 Mds€ de restitution fiscale ?

600m€ seront consacrés au rachat des actions d'Orange Belgium, 500m€ à la transformation du Groupe (sans précision, s'agit-il des mesures de fin de carrière ?), 400m€ à des investissements dans les réseaux, en France et en Afrique-Moyen-Orient, (il serait légitime d'investir plus sur nos territoires de croissance, qui représentent désormais 14% du CA d'Orange), 100m€ à la RSE (Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise).

L'ORP (offre réservée aux personnels), qui nous proposera, en France et à l'international, d'acquérir 30 millions d'actions Orange, est chiffrée pour 100m€, budget prévu par la Direction pour financer une décote et un abondement permettant d'obtenir les actions dans des conditions avantageuses. Les détails de l'opération qui se déroulera à partir de septembre pour une livraison des titres en décembre sont encore en discussion. Nous lui consacrerons un numéro spécial dès que les modalités définitives en seront connues.

Le budget dédié à un supplément de dividende de 0,20€ par action se monte à 520m€, et s'ajoute au dividende de 0,70€ par action proposé au titre des résultats 2020. Une distribution qui contribue à limiter nos capacités à faire une acquisition majeure, et signe un manque d'ambition de la part de nos dirigeants, sans doper le cours boursier pour autant.

Globalement, la présentation des résultats et les orientations stratégiques laissent l'impression pénible d'une gouvernance focalisée sur le cours de l'action, sur un marché particulièrement volatile, obnubilé par la rentabilité à court terme et qui se défie des investissements de long terme.

Nos dirigeants, par ailleurs de plus en plus investis dans des conseils d'administration d'entreprises ou organisations extérieures au Groupe, ce qui interroge, peinent à engager notre entreprise dans un projet de développement pérenne et motivant pour toutes les parties prenantes.



La Chute

Stéphane Gouriou & Nicolas Triki

L'enveloppe globale de participation et d'intéressement continue de diminuer d'année en année.

Si la baisse conjointe des effectifs en France maintenait jusqu'ici les montants individuels touchés, nous enregistrons cette année une baisse moyenne de 2%, affectée par la chute sensible de la participation, laquelle est plus limitée sur les bas revenus en raison de l'application du seuil plancher défini par l'accord Groupe. L'intéressement chez Orange SA a en revanche été préservé grâce aux ajustements négociés par vos représentants pour limiter les impacts de la crise sanitaire.

Plus de partage avec les salariés

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

- Un dividende annoncé à 0,90 € (versé en 2021 au titre de l'exercice 2020), en augmentation de 0,40 € (1,06Mds€) par rapport au dividende de 0,50€ versé en 2020 au titre de l'exercice 2019 ;
- Une année 2020 éprouvante pour le personnel ;
- Un plan d'actions gratuites renouvelé chaque année pour les cadres dirigeants, à hauteur d'environ 18 m€ 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). L'augmentation obtenue cette année (50€) ne compense pas la baisse moyenne globale du cumul intéressement + participation (-100€ en maison mère).

Mais si les résultats sont présentés comme « positifs » lorsqu'ils sont communiqués aux marchés, dès qu'il est question de négocier la part qui revient aux personnels, ils sont minimisés et on nous parle de « budget contraint ». Vous avez dit schizophrénie ?

Participation 2021 Groupe Orange

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

En baisse

L'enveloppe de participation au titre de l'exercice 2020 est en baisse, à 114m€ (/146 m€ l'an dernier), principalement affectée par la baisse de chiffre d'affaires sur la France (maison mère et filiales confondues). Les montants individuels baissent en moyenne de 300€, les mesures « plancher » définies dans l'accord Groupe permettant de minimiser cette baisse sur les premiers niveaux de salaires.

La CFE-CGC s'interroge sur l'intégration des dépenses liées à la crise sanitaire, notamment le coût des équipements de protection individuelle, dans le calcul permettant de déterminer le montant de la Réserve Spéciale de Participation : selon nous, il s'agit de dépenses exceptionnelles qui devraient être neutralisées, et nous avons lancé des investigations juridiques à ce propos.

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 550€ d'abondement (supérieur à l'année précédente) pour 500€ versés.

Calendrier

- **choix de placement : du 8 au 25 mars 2021**, 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 2020 pour ce qui est versé en 2021). 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.

A noter : les arrêts de travail pour garde d'enfants dans le cadre du confinement lié à la crise sanitaire sont considérés comme du temps travaillé et n'impactent pas la participation.

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

→ [Estimation de votre participation individuelle](#)

Intéressement 2021 Orange SA

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

2020 : année paradoxale

L'enveloppe globale d'intéressement à répartir entre les personnels est en augmentation, à 196m€ (/191m€ l'an dernier). Début 2020, [les représentants CFE-CGC Orange se sont battus](#) pour faire ajuster les indicateurs susceptibles d'être dégradés par la crise sanitaire. A l'arrivée, tous les indicateurs sont dépassés, et permettent d'obtenir l'intéressement maximal prévu par l'accord, soit 5% de la masse salariale, ce qui compense en partie la baisse de la participation. La Direction a osé dire que, face à des résultats financiers « sous pression », la juste rétribution de l'effort des personnels aurait dû se situer à 4% (4 à 600€ de moins par personne).

Si la crise sanitaire a entraîné une baisse du Chiffre d'affaires, elle a diminué les charges opérationnelles (frais de déplacements, économie d'énergie, etc...) et plus encore les eCapex (investissements), du fait notamment de retards de déploiements réseaux, ce qui a permis de dépasser l'objectif d'IPO.

La Qualité de Service (IQSC) est également en surperformance, grâce à la prise en compte du seul second semestre.

Quant à l'indicateur RSE, il avait été revu à la baisse pour prendre en compte les retards – liés à la crise sanitaire – de désinstallations d'anciens équipements gourmands en énergie. Mais l'indicateur portant sur la consommation électrique des bâtiments techniques et mixtes, l'absence du personnel sur de nombreux sites a permis notamment l'arrêt de climatisations indépendantes fortement énergivores, tandis que le programme d'efficacité énergétique a été poursuivi.

Surperformance pour tous les indicateurs

Indicateurs	Taux d'atteinte 2020	Poids	% de la masse salariale
IPO - Indice de performance opérationnelle Chiffre d'affaires - charges opérationnelles - CAPEX	108%	60%	3 %
IQSC - Indice de Qualité de Service Client composé des taux d'appel au SAV pour le marché grand public & pro, et recommandation d'Orange par les clients du marché entreprises et grands comptes.	104%	30%	1,5%
RSE - Responsabilité Sociétale et Environnementale, maîtrise de la consommation électrique dans les bâtiments techniques et mixtes	220 %	10%	0,5%
		Total	5 %

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 pos-

sibilité d'abondement, jusqu'à 600€ d'abondement pour 500€ versés, ou dans un autre fonds du PEG, sans abondement ;

- versement dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCo) bloqué jusqu'à la retraite, avec possibilité d'abondement, jusqu'à 550€ pour 500€ versés.

Calendrier

- **Intéressement : choix de placement du 6 au 26 avril 2021**, 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.

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 individuel](#)

Les organisations syndicales ont demandé que **les absences liées au coronavirus n'affectent pas le versement de l'intéressement**. L'avenant 2020 prévoit que :

- Les arrêts de travail de parents d'enfant de moins de seize ans dans l'impossibilité de continuer à travailler pour garde d'enfant en période de confinement sont assimilés à des périodes de présence.
- Les autorisations spéciales d'absences dites « ASA Coronavirus », sont intégralement rémunérées par Orange SA et assimilées à des périodes de présence.

Les salaires correspondant à ces absences sont reconstitués comme si elles avaient été travaillées, tant pour le calcul global de l'enveloppe d'intéressement que pour sa répartition individuelle.

Intéressement et participation versés en 2021 au titre des résultats 2020

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

Rém brute annuelle	2021 au titre des résultats 2020				2020 - au titre des résultats 2019				2019 - au titre des résultats 2018				
	Int.	Part.	Total	%	Int.	Part.	Total	%	Int.	Int. Sup	Part.	Total	%
20 000 €	2 200 €	850 €	3 050 €	15,3%	2 020 €	1 040 €	3 060 €	15,3%	1 840 €	170 €	1 020 €	3 030 €	15,2%
30 000 €	2 350 €	880 €	3 230 €	10,8%	2 160 €	1 080 €	3 240 €	10,8%	1 970 €	180 €	1 070 €	3 220 €	10,7%
40 000 €	2 500 €	1 090 €	3 590 €	9,0%	2 300 €	1 330 €	3 630 €	9,1%	2 100 €	200 €	1 330 €	3 630 €	9,1%
50 000 €	2 650 €	1 290 €	3 940 €	7,9%	2 440 €	1 590 €	4 030 €	8,1%	2 230 €	210 €	1 590 €	4 030 €	8,1%
60 000 €	2 800 €	1 500 €	4 300 €	7,2%	2 590 €	1 840 €	4 430 €	7,4%	2 360 €	220 €	1 840 €	4 420 €	7,4%
70 000 €	2 950 €	1 710 €	4 660 €	6,7%	2 730 €	2 100 €	4 830 €	6,9%	2 490 €	230 €	2 100 €	4 820 €	6,9%
80 000 €	3 100 €	1 910 €	5 010 €	6,3%	2 870 €	2 360 €	5 230 €	6,5%	2 620 €	250 €	2 350 €	5 220 €	6,5%
Total distribué en Millions €	196	114	310		191	146	337		180	17	148	345	

Montants pour un temps plein sans absence en 2020.

Synthèse des choix possibles et fiscalité associée

	Paiement cash	PERCo	PEG
Disponibilité	Immédiate	A la retraite, sauf <u>cas de déblocage anticipé</u> .	Dans 5 ans, sauf <u>cas de déblocage anticipé</u> .
Abondement	Non	Pour toutes les entreprises du Groupe adhérentes à l'accord PERCo : jusqu'à 550€ 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.
Fiscalité	Impôt sur le revenu l'année du versement.	En sortie : rente viagère soumise à l'impôt sur le revenu, ou 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	<u>Prélèvement sociaux</u> (y/c sur les 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 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>
Intéressement Orange SA	PEG Equilibris		

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

Abondements

Revalorisation à minima !

Pour la seconde année consécutive, la fermeté de la CFE-CGC Orange a permis d'obtenir 50€ d'abondement supplémentaire pour les versements réalisés dans le PERCo.

En l'absence d'avenant signé par les organisations syndicales représentatives, c'est l'accord PERCo de 2006, avec un abondement maximum de 450€ pour 600€ versés qui s'appliquerait. Les montants d'abondement pour le PEG relèvent d'une décision unilatérale, mais entrent dans les discussions.

L'objectif de la CFE-CGC Orange et de l'ADEAS était de demander une revalorisation des montants, mais aussi une répartition de la grille permettant aux épargnants les plus modestes de bénéficier de plus d'abondement. Suivis par l'ensemble des autres organisations syndicales, nous avons obtenu une revalorisation de l'abondement Perco (+ 50€ par rapport à l'an dernier) et une nouvelle grille de répartition.



Bien que la revalorisation soit très insuffisante, la nouvelle grille de répartition, plus favorable aux personnels que celle de l'accord de 2006, justifiait de signer cet avenant.

Le montant total de l'abondement passe de 1 100€ à 1 150€, dont bénéficieront les personnels d'Orange et les sociétés adhérentes à l'accord Groupe PERCo.

Pour bénéficier de l'abondement maximum (1 150 € 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^{er} janvier 2020. Les versements volontaires peuvent s'étaler dans l'année.

Montants bruts soumis aux prélèvements CSG & CRDS

Tranches de placement	Abondement	
	%	maxi
Versements dans le PERCo		
0 à 100 €	300%	300 €
101 à 300 €	100%	200 €
301 à 500 €	25%	50 €
abondement maximum pour 500€ placés		550 € (496,65€ nets) (/500€ en 2020)
Versements dans le PEG Orange Actions		
0 à 100 €	300%	300 €
101 à 300 €	100%	200 €
301 à 500 €	50%	100 €
abondement maximum pour 500€ placés		600 € (541,80€ nets) (/600€ 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 unilatéral de l'employeur, sans nécessité d'apport de la part du salarié, dans le PERCo ou le PEG Orange Actions ;
- Politique d'abondement plus ambitieuse (nous sommes très loin des plafonds définis par la loi), visant à renforcer l'actionnariat salarié pour le PEG, tenant compte du contexte de la réforme des retraites pour le PERCo ;
- Décloisonnement des abondements, avec une enveloppe globale utilisable sans contrainte vers le PEG ou le PERCo quelle que soit la source de l'alimentation (participation, intéressement, versement volontaire) ;
- Transformation du PERCo en PERCOL pour bénéficier de tous les avantages du nouveau dispositif redéfini par la Loi Pacte ;
- Passage de 5 à 10 jours de CET (Compte épargne temps) transférables chaque année dans le PERCo, et valorisation de ces jours en incluant les parts variables.

En bref

A retrouver sur le [blog de l'ADEAS](#) :

- [3 périodes d'arbitrage du PEG pour 2021](#)

A paraître :

- Evolutis : sous le signe du covid
- Epargne et actionnariat salariés : panorama 2021 (vidéo)

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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 : [Schäferle](#) via [Pixabay](#)

Version électronique :

cfecgc-orange.org/lettre_epargne

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC