



EPARGNE & ACTIONNARIAT

S A L A R I É S

Orange à la croisée des chemins

Sébastien Crozier, Président de la CFE-CGC Orange

« **Quelle stratégie pour Orange dans les années à venir ?** »

C'est la grande question que se posent les personnels et les investisseurs, face aux nombreux défis que le Groupe doit relever ! Entre infrastructures et nouveaux services numériques, quels seront les investissements qui devront être priorités, tant sur le marché Grand Public où Orange doit passer d'opérateur télécoms à opérateur numérique et offrir des plateformes de services, que sur le marché Entreprises où Orange doit passer du métier d'opérateur à celui d'intégrateur de services.

Assurer les besoins en investissements

Dans les infrastructures...

Les investissements dans la fibre ne sont pas encore finis - la France devra être entièrement couverte avant la fin du quinquennat du gouvernement actuel -, que déjà se profilent ceux de la **5G**. Rappelons à ce propos que dans [sa réponse à la consultation de l'Arcep](#), la CFE-CGC Orange a renouvelé sa demande d'intégrer des critères de **développement de l'emploi** aux règles d'attribution des licences.

En France, donc, où le régulateur prétend disposer de la meilleure régulation qui soit, et où les [opérateurs se battent pour limiter le montant des enchères](#), à cause du coût de déploiement des infrastructures, elles ne démarreront qu'au premier trimestre 2020... Or, **tout retard sera préjudiciable** à l'écosystème des industriels comme à celui des Start up, dans la mesure où les enjeux clefs de la 5G dans notre pays sont de permettre les nouveaux usages (voiture autonome, par exemple) grâce à des fonctionnalités telles que temps de réponse et flux garantis.

... en Afrique et au Moyen Orient...

L'acquisition de nouveaux pays, que ce soit [l'Éthiopie](#), l'Algérie, l'Afrique du Sud, le Nigeria ou la Turquie, permettrait à Orange d'atteindre la **taille critique** rendant possibles les financements des [infrastructures régionales](#).

... sur les marchés Entreprises...

La transformation en opérateurs de services oblige elle aussi de continuer à investir. En matière de **Cybersécurité**, il est impératif de réussir l'intégration des [acquisitions récentes](#), et de croître sur un marché européen très fragmenté (les marchés les plus importants étant en Asie et aux États-Unis).

... et Grand Public, pour la croissance de demain

Passer d'opérateur télécoms à entreprise innovante du numérique implique de construire et de déployer des plateformes de services nous rendant incontournables, comme doit le devenir **Orange Bank** en Europe, et à l'instar de ce qu'est **Orange Money** en Afrique. [La distribution d'énergie, déjà existante en Pologne, est à l'étude dans d'autres pays en Europe et en Afrique.](#)

Quant aux **contenus**, l'émergence de plateformes mondiales (Netflix, [Disney+](#)) obligera Orange à livrer une bataille féroce pour conserver une place dans le domaine.

Investir dans les technologies de l'avenir...

La 5G nécessite de localiser des infrastructures cloud dans le réseau à l'image de ce que nous faisons déjà pour le contenu.

Au sommaire :

- Stratégie : Orange à la croisée des chemins
- Loi Pacte
- Intéressement 2019
- Être conseillé sur votre épargne
- Bon à savoir : l'abondement
- Élection du représentant des personnels actionnaires

Profitons-en pour redevenir maître chez nous. Certes notre activité cloud est en croissance, mais qu'est-elle face à [Amazon AWS qui réalise à lui seul le chiffre d'affaire d'Orange France](#) (20 Md €).

Dès lors, la proposition de la CFE-CGC Orange est de faire émerger des **clusters technologiques** entre les entités (Cloud, IA & Data, IoT, etc.) et de dégager des budgets de centaines de millions pour reprendre la main sur ces marchés.

... et pour l'environnement

Le changement climatique impacte sévèrement nos infrastructures. S'il impose de nouveaux investissements, il réclame aussi une nouvelle approche d'une économie numérique en passe de devenir le premier acteur de la dégradation de l'environnement (énergie, terres rares, déchets...).

Orange doit être leader pour sensibiliser les pouvoirs publics du monde entier, et organiser la prise de conscience collective sur l'obligation de transformer l'économie numérique au profit de l'environnement, de la sauvegarde de la planète... et non à son détriment.

Filialiser pour répondre aux besoins en cash ?

Soumise à la pression de l'État (ou du moins de la BPI) qui souhaite se désengager de 4,5% de ses actions **au plus haut cours boursier possible** (avec 18% du capital restants, il continuera néanmoins d'avoir 30% des droits de vote), Orange est confrontée à un besoin en cash. En l'absence de croissance, la menace serait que la Direction s'engage dans une logique de mécano financier pour y répondre :

- filialisation d'activités de l'Entreprise sous-valorisées comme les infrastructures des points hauts ou [Tower Co, Orange Afrique](#), Cybersécurité... en ouvrant leur capital pour améliorer et augmenter le **cours de bourse de la maison mère...** ;
- avec un **risque majeur sur la gouvernance**, et la difficulté de faire jouer les synergies opérationnelles entre les entités.

La désorganisation créée par la filialisation d'Orange et de Wanadoo, au final réabsorbées, devrait nous servir de leçon.

Retrouver les moyens de nos ambitions !

Surmonter ces multiples défis, sans mettre en péril l'intégrité de notre entreprise est tout à fait possible ! Certes notre endettement est élevé, mais nos bénéfices annuels de près de 2 milliards d'euros nous permettent de le faire.

Il suffit de suspendre le versement de nos dividendes le temps nécessaire, et de proposer un projet ambitieux et cohérent aux marchés financiers.

Tous concernés !

Stéphane Gouriou & Valérie Chapuis

La [loi Pacte](#) (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a été promulguée [le 22 mai 2019](#), et ses décrets d'application ont ponctué tout l'été. La loi va entrer progressivement en application, mais certains textes sont déjà en vigueur. Cette loi « fourre-tout » a des impacts dans des domaines aussi variés que la protection des secteurs stratégiques, les privatisations de FDJ ou d'ADP, la gouvernance des entreprises (raisons d'être, vote en assemblées d'actionnaires) et l'actionnariat salarié, ou encore les dispositifs d'épargne retraite.

La possibilité de doter l'entreprise d'une raison d'être ou de lui donner une mission

Désormais, [l'article 1833 alinéa 2 du Code civil](#) prévoit que la société est gérée dans son intérêt social en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Et la modification de [l'article 1835 du code civil](#) permet aux entreprises qui le souhaitent de se reconnaître une « raison d'être », qu'elles pourront inscrire dans leurs statuts. Cette création d'un nouveau statut juridique, celui de société à mission défendant un intérêt collectif ou général, est la possibilité pour le Groupe d'aller sur de nouveaux marchés et d'intervenir dans de nouveaux domaines.

A l'issue de l'AG 2019 du Groupe, Stéphane Richard a lancé une grande [consultation](#) (close depuis le 6 novembre) auprès des personnels, précisant que « *La raison d'être d'Orange deviendra le fil rouge de notre futur plan stratégique à horizon 2025* ». Cette nouvelle approche ouvre la possibilité de rendre plus sociale et plus écologique une entreprise qui a rémunéré ses actionnaires avec tant de largesse. Orange constitue pourtant un « bien commun » dont tous, salariés, fournisseurs, clients et actionnaires ont intérêt à défendre et protéger l'avenir !

Notons que « *la consultation a fait apparaître une double fracture : générationnelle et géographique. En France, Orange reste un ancien monopole avec des enjeux très régalien : souveraineté, inclusion, aménagement de territoires... Ailleurs, c'est un acteur de la concurrence qui vient flinguer les opérateurs historiques.* » (Source : [Les Echos](#))

Les décomptes des voix des AG d'actionnaires

La [loi de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés](#), entrée en vigueur le 21 juillet 2019 après la loi PACTE, apporte des modifications aux règles de décompte des voix. Désormais, tout actionnaire qui s'abstiendra sera décompté comme s'il ne prenait pas part au vote.

	Décompte avant PACTE	Décompte après PACTE
Score favorable à une résolution	(votes pour + votes blancs) -----divisés par----- (votes pour + votes contre + abstentions+ votes blancs)	votes pour -----divisés par----- (votes pour + votes contre)
Score défavorable à une résolution	(votes contre + abstentions) -----divisés par----- (votes pour + votes contre + abstentions+ votes blancs)	votes pour -----divisés par----- (votes pour + votes contre)
Exemple : 100 voix 45 pour 40 contre 15 abst°	Nombre de voix en faveur de la résolution (45) < majorité absolue (51) → résolution rejetée	Nombre de voix en faveur de la résolution (45) > majorité des voix exprimées (43) → résolution adoptée

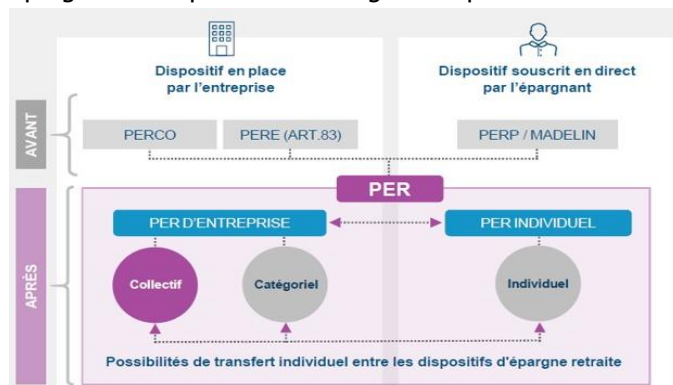
Les résolutions proposées par le FCPE Orange Actions (détenu par les personnels) obtiendront un score plus important, puisque les abstentions des actionnaires peu intéressés par la gestion de l'entreprise ne seront plus considérées comme des votes négatifs.

Des modifications concernant les conseils de surveillance et leurs administrateurs

Les membres **avec une voix délibérative** des conseils de surveillance des fonds d'actionnariat salariés seront désormais exclusivement issus de personnels élus. Ni la Direction, ni les représentants des Organisations Syndicales représentatives ne pourront prendre part aux votes. Grâce aux actions de l'ADEAS et de la CFE-CGC, la Direction ne disposait déjà plus de ce droit au sein du FCPE Orange Actions. Néanmoins, au nom de la transparence, la CFE-CGC Orange souhaite la présence **à titre consultatif** de représentants de toutes les Organisations Syndicales Représentatives.

L'harmonisation des règles entre les différents dispositifs d'Épargne Retraite

Depuis le 1^{er} octobre 2019, le [nouveau Plan Épargne Retraite](#) (PER) est disponible. Ce vocable unique regroupe en réalité trois compartiments respectivement alimentés par l'épargne personnelle, l'épargne d'entreprise collective, et l'épargne d'entreprise d'une catégorie de personnels.



Source : [amundi](#)

Les personnels disposant déjà d'un ancien produit d'épargne retraite (PERCO, [PERP](#), contrat d'assurance vie collectif dits « [article 83](#) », [dispositifs Madelin](#) dédiés aux travailleurs non-salariés...) peuvent, s'ils le souhaitent, transférer leur épargne dans un nouveau PER.

La loi harmonise les conditions de sortie (rente ou capital, débloqués anticipés), et facilite les transferts des avoirs entre les différents PER lors des changements professionnels. L'objectif est double : booster l'attractivité de l'Épargne Retraite tout en finançant l'économie, dans un contexte d'accroissement significatif des carrières non linéaires.

Un PER Collectif chez Orange ?

La loi donne la possibilité aux entreprises de mettre en place un nouveau Plan d'Épargne Retraite Collectif (PER COL.) aux règles différentes de l'actuel PERCo, et dont l'un des atouts consiste en la possibilité d'obtenir jusqu'à 46% de réduction d'impôts sur le montant investi.

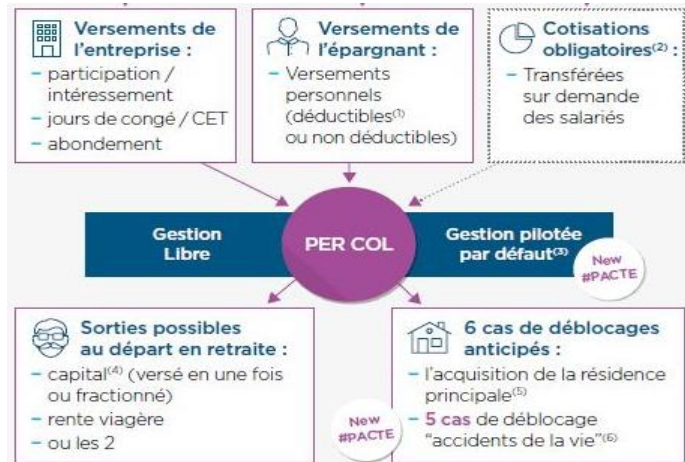
Dès les ordonnances parues, [la CFE-CGC et l'ADEAS ont demandé](#) à la direction l'ouverture d'une négociation pour la transformation de notre PERCo en PERCo d'ici à fin 2019.

Celle-ci a bien eu lieu, mais elle a échoué car :

- le projet d'accord proposé par la Direction, n'était qu'un copier/coller de l'accord PERCo existant ;
- nos interlocuteurs refusent que l'abondement soit versé automatiquement, ce qui permettrait pourtant aux plus fragiles de le percevoir sans être obligés d'épargner ;

- la Direction manque d'intérêt pour le nouveau dispositif, les cadres dirigeants (G) ne pouvant que profiter de la réduction fiscale des versements volontaires ; ils bénéficient déjà d'un versement de 5% de leur salaire brut en retraite supplémentaire, (et demain en PER), versements qui viennent en réduction du plafond fiscal de 10% du revenu net imposable.

La Direction prendra donc une décision unilatérale sans beaucoup de bénéfices pour les personnels.



Source : [amundi](#)

Etre conseillé sur votre épargne

L'avenir, c'est aujourd'hui !

Kathleen Beaude et Thierry Chatelier

En partenariat avec Allianz, l'ADEAS et la CFE-CGC organisent des journées de rendez-vous où les personnels peuvent bénéficier de conseils gratuits de la part d'Allianz pour mieux gérer leur patrimoine.

Ils vous proposent de rencontrer des professionnels de la gestion de patrimoine qui pourront répondre à vos questions telles que :

- Comment préparer et organiser ma retraite ?
- Comment protéger ma famille ?
- Comment organiser la transmission de mon patrimoine ?
- Comment optimiser mes placements et ma fiscalité ?

Vous pourrez traiter ces sujets lors d'un rendez-vous individuel de 45 minutes avec un conseiller en gestion de patrimoine d'Allianz Expertise et Conseil.

Devant le grand succès des rencontres 2019, l'Île de France (La Défense, Arcueil, Bagnole, la Plaine Saint Denis...), Nice et Rennes, de nouveaux sites, Bordeaux, Lyon, Toulouse, Lille, Marseille... sont en cours de programmation pour 2020.

Intéressement 2019 Orange SA

Pas mieux qu'hier !

Nicolas Triki

Rappel

Le versement d'un intéressement aux personnels permet à l'entreprise de déduire les montants versés de son bénéfice imposable, et de s'exonérer de certaines cotisations sociales, tout en permettant au personnel de bénéficier d'une fiscalité avantageuse, 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, perçoivent un intéressement. Son montant global à répartir entre les personnels 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 ou la collaboratrice a un contrat de travail avec l'entreprise.

Selon [l'article D3313-5 du Code du Travail](#), « l'accord d'intéressement ne peut être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion, sauf en cas de dénonciation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 3345-2 ». Il fallait donc que TOUTES les parties engagées sur l'accord triennal d'origine (2018-2020) signent [l'Avenant n°1 à l'accord d'intéressement](#) pour que celui-ci soit validé... C'est ce dont la Direction s'est aperçue à la fin des négociations ! Affolée, la DRH nous a donc suppliés de signer, ce que nous n'avions pas prévu de faire au regard de l'exclusion des filiales (la CFE-CGC Orange réclame un intéressement unique pour toutes les filiales du Groupe). Soucieuse de l'intérêt des personnels d'Orange SA, la CFE-CGC a donc signé l'accord 2019 en exigeant un interlocuteur plus compétent et constructif lors de la prochaine négociation.

L'avenant signé prend en compte les modifications intervenues dans les normes comptables [IFRS 16](#) depuis le 1^{er} janvier 2019, et définit les objectifs 2019 des indicateurs. Par ailleurs, il renforce le poids de l'indicateur relatif à la maîtrise de la consommation d'énergie.

Répartition des indicateurs en % de l'enveloppe :

- l'**IPO** (Performance Financière) diminue en importance mais reste prépondérant passant de 65% à **60 %** ;
- l'**IQSC** (Qualité de Service) reste à **30 %** ;
- l'**indicateur RSE** (maîtrise de la consommation d'énergie) monte en puissance pour passer de 5% à **10 %** de l'enveloppe.

Incertitude sur l'IPO : celui-ci subit les conséquences d'un retraitement comptable lié à la nouvelle norme IFRS 16, qui a une influence directe sur les Charges Opérationnelles et les CAPEX impliquées dans le calcul de l'IPO.

Incertitudes également sur la Qualité de Service, malgré la baisse bienvenue et néanmoins surprise, (il s'est agi d'une décision unilatérale de la Direction), des objectifs de Taux de contact, comme des Indices de Loyauté Grands Comptes et Marché Entreprises... sans compter les difficultés rencontrées sur les segments Entreprise, qui cumulent crash program sur crash program.

Enfin, si la préservation de l'environnement est un vrai enjeu, Orange, en tant qu'acteur du numérique participe activement à sa dégradation (voir plus haut). Choisir d'inclure un tel indicateur dans le calcul de l'intéressement pourrait relever de l'hypocrisie.

Pourcentage d'intéressement en fonction du taux de réalisation de chaque indicateur

	Taux de réalisation de l'objectif	Pourcentage d'intéressement
IPO 60 % de l'enveloppe	Déclenchement 90%	0,9%
	Point de passage 100%	2,4%
	Maximum 104%	3,0%
IQSC 30 % de l'enveloppe	Déclenchement 90%	0,5%
	Point de passage 100%	1,2%
	Maximum 104%	1,5%
RSE 10 % de l'enveloppe	Déclenchement 90%	0,1%
	Point de passage 100%	0,4%
	Maximum 104%	0,5%

Source : [Avenant n°1 à l'accord d'intéressement](#)

Bon à savoir

L'abondement est valable toute l'année !

Nicolas Triki

Beaucoup de collègues salariés profitent des abondements liés au PEG et/ou au PERCo lors de l'affectation de leurs primes de Participation et/ou d'Intéressement.

Pour les personnels qui n'ont pas pu placer tout ou partie de leurs primes (à cause d'un besoin de trésorerie par exemple), il n'est pas trop tard pour déclencher vos abondements du PEG et du PERCo.

En effet, ils sont valables toute l'année en cours, et peuvent être débloqués en plusieurs versements

Vous pouvez donc épargner « hors Participation / Intéressement » en réalisant des versements dits volontaires sur votre plateforme Amundi, et au travers :

1. d'un versement volontaire immédiat prélevé sur votre compte ou par carte bleue ;
2. d'un versement volontaire programmé (mensuel, trimestriel, semestriel, annuel).

De cette manière vous pourrez déclencher vos abondements et profiter des avantages de l'entreprise.

Nos règles d'abondement

Dispositif	Type de versement
PEG (Orange Action)	Versement volontaire - Intéressement
PERCo (Tous supports)	Versement volontaire - Intéressement - Participation

Par exemple, 450 € versé sur votre PEG dans l'année peuvent déclencher un abondement global de 525 € :

- un versement de 200 € en mars, déclenche un abondement de 350 € (200 % d'abondement pour les 150 premiers € soit 300 € + 100 % d'abondement pour un versement entre 151 € et 300 € soit 50 €) ;
- un versement de 250 € en septembre, déclenche un abondement de 175 € (100 % d'abondement pour un versement entre 151 € et 300 € soit 100 € - la tranche de 300 € abondée à 100 % est alors atteinte - et 50 % d'abondement pour un versement entre 301 € à 500 € soit 75 €).

Pour en savoir plus :

- **ADEAS** (Association de Défense de l'Épargne et des Salariés Actionnaires) sur <https://www.adeas.org/> ;
- **Hotline** Épargne salariale : **0 800 20 20 20** ;
- sur www.amundi-ee.com/epargnant/, je peux consulter le montant dont j'ai bénéficié cette année.

NB : Tout transfert de jours détenus dans votre CET vers le PERCo est abondé par Orange SA, à hauteur de 20 % du montant brut transféré. Il s'agit d'un abondement spécifique au transfert CET/PERCo qui est indépendant de l'abondement général du PERCo (Source : [anoo](#)). **La CFE-CGC et l'ADEAS ont demandé** à la Direction de remonter le nombre de jour de 5 à 10 par an). Attention : tout versement vient en déduction du plafond de défiscalisation du nouveau PER (Cf. ci-avant).

Élection du représentant des personnels actionnaires

Parce que nous le valons bien !

Laurence Dalbousière

Grâce à l'action de la CFE-CGC Orange, les personnels actionnaires d'Orange vont pouvoir choisir, directement, leur représentant au Conseil d'Administration du Groupe pour 4 ans. Cet administrateur qui porte la voix du deuxième actionnaire du Groupe (5% du capital et 9% des droits de vote) après l'État est membre de plein droit du Conseil d'Administration.

Jusqu'ici, seul le Conseil de Surveillance pouvait désigner ce représentant. Depuis 2018, avec l'évolution des [statuts d'Orange \(article 13.3\)](#) et l'accord de gouvernance et de [l'actionnariat salarié](#), négocié à notre demande, les personnels détenant des parts du Fonds Actions Orange ou du Fonds Orange Ambition International ou encore des actions au nominatif issues d'offres d'achat réservées voteront pour un binôme composé d'une femme et d'un homme.

Le binôme élu sera ensuite ratifié par la prochaine Assemblée Générale qui se tiendra le 19 mai 2020.

Attention : malgré la loi PACTE qui ouvre aux détenteurs d'actions gratuites la possibilité de participer à cette élection, les actions gratuites du plan Next Reward ne produiront aucun droit de vote.

Pour autant, près de 70 000 personnels détenteurs d'environ 140 millions d'actions Orange sont appelés à voter, du 20 au 24 janvier 2020 pour le 1^{er} tour et du 31 janvier au 4 février 2020 pour le 2^{ème} tour.

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

Lettre éditée en partenariat avec



www.adeas.org

Vos correspondants CFE-CGC

Sébastien CROZIER – 06 86 27 32 72
Stéphane GOURIOU – 06 45 22 95 71
Nicolas TRIKI – 06 61 99 50 50
Laurence DALBOUSSIERE – 06 30 55 59 97

Tous vos contacts CFE-CGC

bit.ly/annuaireCFECGC

Édité par CFE-CGC Groupe Orange & l'ADEAS, et diffusé par différentes sections syndicales.

Resp. de la publication : Sébastien Crozier
Secrétariat de rédaction : Frédérique Limido

Version électronique :

cfecgc-orange.org/tracts-et-publications

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC