



« Partageons » : entrée gratuite... sortie payante !

Hélène Marcy & Sébastien Crozier

Chronique d'un échec annoncé

En mars 2014, à la publication des résultats du Groupe, le plan de distribution d'actions gratuites « [Partageons](#) » sera officiellement annulé. 17 millions de titres de l'entreprise ont cependant été achetés sur le marché pour servir ce plan... qui ne sera finalement pas déclenché !

Le dispositif, élaboré en juin 2011, prévoyait une distribution d'actions gratuites aux collaborateurs du Groupe. En France, chaque collaborateur aurait ainsi pu bénéficier de 133 actions gratuites en juillet 2015. « Aurait pu », car pour déclencher la distribution des actions, l'entreprise devait atteindre un cash-flow opérationnel cumulé (EBITDA - CAPEX) de 27 milliards d'euros, hors éléments exceptionnels, pour la période 2011 à 2013.

Mission impossible dans le contexte économique, nous l'avions déjà signalé ! L'arrivée de Free Mobile en janvier 2012, et les politiques d'austérité qui plombent l'emploi et le pouvoir d'achat dans tous les pays d'Europe, ont détruit le chiffre d'affaires et les marges des opérateurs de télécommunications, Orange inclus.

A la clôture de l'exercice 2013, les provisions passées en prévision du versement de 17 millions d'actions au personnel seront donc annulées.

Non seulement les objectifs du plan poussaient l'entreprise à baisser ses investissements (CAPEX) au détriment de sa pérennité pour optimiser le cash-flow opérationnel, mais l'annulation des provisions va améliorer le résultat 2013 de 150 millions d'euros de profit exceptionnel. Les personnels ne toucheront donc rien... mais ce profit exceptionnel permettra de justifier, une fois de plus, un dividende mortifère pour notre entreprise !!

[La CFE-CGC et l'ADEAS l'avaient dénoncé dès le lancement du plan « Partageons »](#), mais cela n'a pas entamé le cynisme des financiers et de la Direction, qui se moquent pas mal des espoirs déçus du personnel !

17 millions d'actions rachetées en pure perte !

[En juillet 2011, la CFE-CGC et l'ADEAS avaient demandé](#) que les actions nécessaires au plan « Partageons » fassent l'objet d'émissions nouvelles en augmentation de capital à l'issue du plan, et non d'un rachat de titres sur le marché, toujours beaucoup plus coûteux. Pourtant, courant 2011,

l'entreprise s'est endettée pour procéder à plusieurs rachats d'actions successifs. Les 17 millions d'actions achetées pour près de 210 millions d'euros, pour soutenir artificiellement le cours de l'action, valent aujourd'hui moins de 155 millions !

Comment faire payer ce qui était gratuit

Les 17 millions d'actions achetées par l'entreprise seront proposées dans le cadre d'une nouvelle Offre Réservée au Personnel (ORP), en cours de construction. La CFE-CGC demande que cette offre permette au plus grand nombre de souscrire, grâce à des modalités d'abondement intéressantes et des possibilités de transfert depuis d'autres fonds de leur PEG.

Bien évidemment, nous réclamons aussi que soient évités les errements constatés lors de l'offre Orange Success, [sanctionnés par une décision du Conseil d'État](#) mais qui n'ont cependant jamais été compensés par l'entreprise, alors que chaque souscripteur a été spolié en moyenne de 800 euros.

Les mécanismes mis en œuvre dans cette nouvelle offre devront assurer la sécurité financière pour les personnels, sans que les banquiers les dépossèdent in fine ni des titres, ni des droits de vote associés, ni des dividendes liés aux actions achetées.

Le dispositif proposé par la Direction s'articule autour de :

- la création d'un nouveau FCPE (Fond Commun de Placement d'Entreprise) d'actions Orange ;
- le lancement d'un plan de souscription à prix préférentiel réservé aux personnels ;
- un abondement associé (en actions gratuites) ;
- un dispositif de sécurisation pluriannuel en faveur des souscripteurs.

L'attribution d'actions gratuites offerte à tous devient donc... un dispositif payant, dont seuls les personnels disposant d'une capacité d'épargne pourront vraiment bénéficier.

Alors que la Direction ne cesse d'enrichir les nantis, la CFE-CGC défend la solidarité et dénonce cette nouvelle iniquité.

La loi, rien que la loi !

Patrice Brunet

La CFE-CGC a mis la Direction en demeure de rendre la gouvernance des fonds de l'épargne salariale du Groupe Orange conforme à la législation européenne et aux recommandations de l'AMF (Autorité des Marchés Financiers). Les représentants des détenteurs de cette épargne doivent en effet avoir la majorité des voix dans les conseils de surveillance, afin que ce soit leurs choix qui s'expriment lors des votes, et non ceux de la Direction, [comme c'est trop souvent le cas actuellement](#).

La CFE-CGC propose la mise en œuvre d'un dispositif propre à garantir à la fois l'exercice de la démocratie dans les fonds de l'épargne salariale, et le développement de l'expertise des représentants du personnel. L'épargne salariale du Groupe Orange est l'une des plus importantes de France, et notre entreprise est cotée au CAC 40 : la Direction ne peut continuer de bafouer les lois de la République en persistant à se soustraire au droit commun.

Optimiser l'organisation des conseils de surveillance

Actuellement, chaque fond du PEG dispose de son propre conseil de surveillance, tandis que tous les fonds du Perco sont rassemblés au sein du même conseil de surveillance. Un « millefeuille » inutile et néfaste à une bonne défense de l'intérêt des personnels.

La CFE-CGC et l'ADEAS proposent de constituer un Conseil de surveillance unique transverse à l'ensemble des fonds du PEG et du PERCO : une telle structure facilitera la montée en expertise des représentants du personnel actionnaire dans les fonds, et une vision globale, stratégique, de l'offre d'épargne salariale proposée aux personnels du Groupe Orange. Ils pourront ainsi mieux défendre l'intérêt collectif des personnels (non ceux des banques), et s'assurer d'une gestion conforme au niveau de risque / espérance de gain annoncé sur chaque type de fonds, permettant aux person-

nels de choisir leur épargne salariale en connaissance de cause.

A minima, la mise en place de 3 Conseils de surveillance, regroupant respectivement les fonds constitués d'actions Orange, les fonds diversifiés du PEG, et le PERCO. Cette configuration permettrait de prendre en compte les spécificités de gestion des différents types de fonds, tout en améliorant la vision globale, et en allégeant le dispositif.

Permettre aux personnels de prendre leur destin en main

Comme la Directive européenne et les recommandations de l'AMF le préconisent pour prévenir les conflits d'intérêts, la CFE-CGC et l'ADEAS demandent que les personnels détenteurs de l'épargne salariale disposent de la majorité absolue dans les Conseil de surveillance :

- a minima 50% de représentants élus par les porteurs de parts, en activité ou retraités, sur des listes présentées par les organisations syndicales de l'entreprise. Chaque porteur de parts disposerait d'un nombre de voix proportionnel au nombre de parts qu'il détient dans le ou les fonds considérés (1 part = 1 voix) ;
- a maxima 25 % de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Orange
- a maxima 25% de représentants désignés par la Direction de l'entreprise.

La présidence du Conseil de surveillance devrait obligatoirement revenir à un élu.

Participation & intéressement

Pour éviter la chute libre

Jean Krumenacker

Si la participation et l'intéressement étaient à l'origine des outils de partage de la valeur créée avec les personnels, nous regrettons que ces mécanismes soient aujourd'hui dévoyés, servant d'abord à flexibiliser la masse salariale, tout en profitant d'une fiscalité alléchante : exonération des cotisations sociales, et crédit d'impôt pour l'entreprise.

Cependant, le gouvernement Sarkozy a institué une taxe de 8% à payer par l'entreprise sur le montant versé au titre de la Participation et de l'Intéressement. Le gouvernement Hollande l'a relevée à 20%. Pour compenser la hausse de la pression fiscale, les Directions sont de plus en plus nombreuses à dénoncer les accords d'entreprises, pour tenter de les revoir à la baisse.

En bonne élève du Medef, la Direction d'Orange a donc dénoncé l'accord de participation...

Participation

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, la Réserve Spéciale de Participation (RSP) est calculée selon une formule légale prenant en compte le bénéfice net, les capitaux propres, les salaires et la valeur ajoutée.



L'accord qui s'applique dans tout le Groupe Orange, filiales détenues à plus de 50% en France incluses, propose un calcul plus avantageux que la formule légale. La RSP est répartie entre tous les personnels pour 80% en proportion du salaire, et pour 20% selon le temps de présence.

L'ensemble des dispositifs légaux permet aux personnels de choisir entre un paiement immédiat (imposable), le versement dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG) où les sommes sont bloquées pendant 5 ans, ou dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) bloqué jusqu'à la retraite. En l'absence de choix exprimé par le bénéficiaire, la Loi et les accords d'entreprise ventilent le versement entre le Perco (pour 50% du montant calculé selon la formule légale) et le PEG pour le solde. Dans les filiales du

Groupe ne disposant pas d'accord Perco, le versement par défaut est affecté au PEG.

Les personnels seront avertis du montant de leur participation dès le début du mois de mars par mail, et pourront effectuer leur choix de placement sur le site d'AMUNDI

Un nouvel accord plus solidaire

Dans le nouvel accord de participation du 28 juin 2013, nous avons obtenu que la RSP, plafonnée à 8 % de la masse salariale, soit égale à 4% du Résultat d'Exploitation, au lieu des 2% proposés par la Direction.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
RSP millions d'euros	308	271	302	197	144	170*

* estimation donnée en mai 2013, à confirmer à la clôture des comptes.

Le ratio salaires /valeur ajoutée disparaît : quand les effectifs de l'entreprise diminuent, la masse salariale diminue et le ratio utilisé dans l'ancien accord sur la Participation diminuait chaque année. Pour autant, quand l'effectif diminue, la charge de travail de ceux qui restent augmente et leur participation doit logiquement augmenter !

Les règles qui subsistent

- En application des contraintes légales, le salaire pris en compte est plafonné à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale (SS), soit 148 128 € bruts annuels (le salaire au-delà de ce plafond n'est pas pris en compte dans la formule de calcul) ;
- le versement s'effectue au prorata du temps de présence (les dates d'entrée ou sortie au cours de l'exercice sont prises en compte) ;
- le salaire est reconstitué en cas d'accident du travail, maladie professionnelle et maternité (obligation légale) ;
- le temps partiel est compté comme du temps plein (ce qui était appliqué dans les faits, mais n'était pas écrit dans l'ancien accord, en totale violation de la loi !).

Les évolutions pour plus de solidarité entre les personnels

- Le salaire minimum est égal à 70% du plafond de la SS (soit 25 922 €) ; un salarié gagnant moins que ce plafond recevra donc une participation reconstituée sur la base du sa-

laire minimum et non de son salaire réel : la participation est ainsi mieux répartie entre les hauts et les bas salaires ;

- les absences pour maladie ne sont plus décomptées du temps de présence (les absences pour convenances personnelles restent déduites).

Ces mesures ne doivent pas masquer que la « prétendue générosité » de la Direction consiste dans les faits à faire porter la solidarité par les personnels à temps plein et en bonne santé, au lieu d'affecter à la participation un budget plus élevé...

Si en 2014 le personnel du Groupe Orange touche une meilleure participation que celle prévue par la loi, ce sera grâce aux modalités de calcul obtenues par la CFE-CGC.

Intéressement

Le versement d'un intéressement est facultatif. Il est lié à l'existence d'un accord négocié avec les représentants du personnel qui définit les objectifs ou les indicateurs à atteindre pour en bénéficier.

Tous les salariés d'Orange (maison mère) en France, quel que soit leur type de contrat ou leur statut, dès lors qu'ils ont 3 mois d'ancienneté, peuvent bénéficier de l'intéressement. **Les règles diffèrent dans les filiales du Groupe, toutes ne disposant pas d'un accord d'intéressement**

Dans les accords triennaux en vigueur chez Orange, l'intéressement est calculé sur la base de deux indicateurs assortis d'un objectif sur la performance économique d'une part, et sur la qualité de service perçue par les clients d'autre part. La part individuelle est calculée proportionnellement au salaire et au temps de présence de chacun.

- **Le salaire individuel** correspond à la somme des salaires perçus sur l'année (salaire de base + ensemble des primes et indemnités, alors que dans l'accord précédent, seul le salaire de base et les parts variables étaient pris en compte).
- **Le temps de présence** tient compte des entrées et sorties, est proportionnel au taux d'activité du salarié (temps complet ou temps partiel) et décompte les absences, sauf celles liées aux arrêts de travail pour maladie professionnelle, acci-

dent du travail, et congé de maternité.

L'intéressement peut être touché immédiatement, placé dans le PEG pour 5 ans minimum, ou dans le Perco jusqu'à la retraite. Les personnels concernés recevront l'information en avril. S'ils n'expriment pas de choix de placement, par défaut le montant de leur intéressement est payé par versement sur leur compte courant.

Le placement de l'intéressement peut donner lieu à abondement, c'est-à-dire un versement supplémentaire de l'entreprise, dès lors qu'il est placé dans le fonds Orange Actions.

Actuellement, pour bénéficier de l'abondement de 310 euros, il faut acquérir 780 euros de titres Orange avec les fonds issus de l'intéressement.

La CFE-CGC demande que l'abondement soit versé quelle que soit la provenance des fonds (participation ou intéressement) et que pour 780 € achetés, l'entreprise verse 780 € d'abondement.

Ce serait à la fois plus équitable, mais aussi plus conforme à l'engagement « Orange simplement » !

La CFE-CGC a obtenu des améliorations

- Le pourcentage d'intéressement est basé sur des objectifs financiers (Indicateur de Performance Opérationnelle c'est à dire EBITDA - CAPEX) et de Qualité de Service indépendants, donnant chacun leur propre part d'intéressement (3,5% + 1,5% = 5% maxi), ce qui limite les risques pour les personnels ;
- le seuil de déclenchement s'établit à 90% au lieu de 95% auparavant, améliorant les chances de toucher l'intéressement ;
- l'intéressement a été mis en conformité avec la réglementation sur l'épargne salariale, qui permet une répartition plus équitable ;
- l'intéressement global est calculé directement (% de la masse salariale) ;
- la répartition est faite pour moitié au prorata du temps de présence (quotité travaillée), pour moitié au prorata du salaire (salaire brut et non énumération à la Prévert).

L'avenant 2013 définit les objectifs et indicateurs à atteindre en 2013

- Prise en compte de la fusion France Télécom/Orange France SA/Orange Distribution
 - les salariés OF SA et OD SA recevront 2 parts d'intéressement : une part de leur ancienne société et une part de la société fusionnée
 - la masse salariale 2013 sera diminuée des masses salariales OF (6 mois) et OD (9 mois) qui auront déjà bénéficié d'une part d'intéressement ;
- les objectifs de qualité de service (IQS) 2013 (taux de contact, Indice de Loyauté Client Grands Comptes, Indice de Loyauté Client Entreprises) sont inférieurs aux objectifs et au réalisé en 2012 ;
- l'objectif Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO) 2013 est de 3 691 M€, en baisse de 22% par rapport aux résultats 2012 : 4 737 M€ (FT+OF).

L'objectif IQS sera normalement largement dépassé, et l'objectif IPO sera très vraisemblablement atteint. L'intéressement moyen (de 4% de la masse salariale) est donc quasiment assuré au titre de l'exercice 2013.

Effondrement de la rémunération collective

Comme nous l'avons annoncé dès 2008 ces dispositifs tendent à devenir peau de chagrin. Si la CFE-CGC s'est employée à limiter la casse, il est indéniable que l'intéressement et la participation baissent depuis plusieurs années, tandis que l'intéressement exceptionnel, à la seule main du Conseil d'Administration d'Orange, a été supprimé depuis 2012.

Les augmentations de salaires étant elles aussi en berne, le pouvoir d'achat des personnels ne cesse de chuter. En 2013, plus de 50% du personnel a demandé en cash son intéressement et sa participation, qui constituent désormais un complément de rétribution indispensable pour boucler les fins de mois.

L'intéressement dans les filiales

Dans l'**UES NRS**, les résultats 2013 permettent de déclencher le versement d'un intéressement dans les filiales suivantes : MBS, Orange Consulting, IT&Labs, FIME, NRS. En revanche, les salariés d'Obiane et d'Alsy ne toucheront pas d'intéressement cette année.

Chez **BuyIn**, les personnels recevront un intéressement en 2014 au titre de l'exercice 2013, dont le montant sera connu à la clôture des comptes.

A **Sofrecom**, les résultats 2013 ne permettent pas de déclencher l'intéressement. L'accord a été dénoncé, pour être renégocié en 2014.

Netia et EGT ne disposent pas d'accord d'intéressement, en dépit des nombreuses demandes des représentants CFE-CGC : les dirigeants de ces sociétés, qui à titre personnel touchent l'intéressement en tant que salariés de la maison mère, ne sont toujours pas prêts à offrir cet avantage à leurs équipes.

Déblocage anticipé : le racket des banquiers continue !

Les opérations de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale sont toujours l'occasion pour les banquiers de prélever leur dîme au détriment des personnels. Nous [l'avons dénoncé en](#)

[2008](#), et nous sommes obligés d'y revenir ! En effet, les tarifs qui s'appliquent en cas de demande de remboursement diffèrent des conditions tarifaires générales d'Amundi... et connaissent une inflation galopante !!

	Internet	courrier
Remboursement ou déblocage « classique » (tarif 2014)	gratuit	15 €
Déblocage Participation dit « Sarkozy » de 2008	9 €	15 €
Déblocage Participation & Intéressement dit « Hollande » de 2013	12 €	23 €

Dans le cadre de l'opération Orange Success, [Amundi prétendait faire payer 30 euros à chaque souscripteur réclamant copie de son ordre initial d'achat...](#) si malencontreusement effacé des historiques d'opération qui auraient dû apparaître sur le site dédié à la gestion de l'épargne des personnels. Non seulement les banquiers ont raflé les titres qui auraient dû revenir aux personnels, mais ils voulaient encore facturer des frais !

Depuis plusieurs années, nous réclamons que ces frais soient facturés à leur juste valeur ou pris en charge par l'entreprise, qui saurait certainement les négocier à son avantage.

C'est une des raisons pour lesquelles nous demandons le changement de la gouvernance des fonds.

A lire en complément sur le blog de l'ADEAS : [Orange, une épargne salariale atypique.](#)

Cadres et non cadres, toutes vos lettres et plus d'infos :

www.cfecgc-orange.org

Lettre éditée en partenariat avec :

ADEAS

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

Patrice SEURIN – 06 86 48 05 96

Patrice BRUNET – 06 89 30 40 23

Élisabeth RIVIER – 06 30 54 49 86



Retrouvez la **version électronique** de cette lettre avec les liens cliquables :

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Cette lettre est éditée par la CFE-CGC du Groupe Orange, en partenariat avec l'ADEAS, et diffusée par les différentes sections syndicales.

Responsable de la publication :

Sébastien Crozier

Coordination éditoriale et maquette :

Frédérique Limido, Hélène Marcy

Contributeurs :

Patrice Brunet, Jean Krumenacker

Photo bannière :

mconnors, via [MorqueFile](#)

Pour recevoir cette lettre par courriel :

info@cfecgc-orange.org