



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 : quels seront les investissements qui devront être priorités entre les infrastructures et les nouveaux services numériques, que ce soit sur le marché Grand Public : aller de l'opérateur télécom à l'opérateur numérique en offrant des plateformes de services, ou sur le marché Entreprises : passer du métier d'opérateur à celui d'intégrateur de services.

Faire face au mur des investissements

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 dans la 5G.

En Espagne, l'attribution de fréquences par enchères a déjà eu lieu ; Orange vient de lancer la 5G en Roumanie. En France où le régulateur prétend disposer de la meilleure régulation qui soit et où, en raison du coût du déploiement des infrastructures, les opérateurs se battent pour limiter le montant des enchères, ces dernières démarreront en 2020.

Rappelons à ce propos que dans sa réponse à la consultation de l'Arcep, la CFE-CGC Orange a renouvelé, entre autres, la demande d'intégrer aux règles d'attribution des licences des critères de développement de l'emploi en France.

Contrairement aux autres pays qui ont dû lancer la 5G pour faire face à la croissance de la data parce qu'ils n'avaient pas de fibre, en France les enjeux clés de la 5G sont d'abord les nouveaux usages (la voiture autonome, par exemple) permis par les fonctionnalités techniques de la 5G, telles que temps de réponse, et flux garantis... Tout retard sera préjudiciable à l'écosystème des industriels comme à celui des Start up.

En Afrique et au Moyen Orient, l'acquisition de nouveau pays tels que l'Éthiopie, l'Algérie, l'Afrique du Sud, le Nigeria, la Turquie, permettrait à Orange d'atteindre la taille critique lui permettant d'investir dans les infrastructures régionales.

Sur la Cybersécurité, réussir la nécessaire intégration des acquisitions récentes, et croître sur un marché européen très fragmenté est un impératif, sachant que les marchés les plus importants sont en Asie et aux US.

Quant à la transformation en opérateurs de services sur le marché Entreprises, elle aussi impose de continuer à investir.

Sur le marché GP, passer de l'opérateur télécom à l'entreprise innovante du numérique

Nous devons construire et déployer des plateformes de services nous rendant incontournables comme Orange Bank en Europe, et à l'image 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 Afrique.

Enfin, avec l'émergence de plateformes mondiales (Netflix, Disney+), Orange devra livrer une bataille féroce pour conserver une place dans les contenus.

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

De la filialisation à l'éclatement

Soumis à la pression de l'État (ou du moins la BPI) souhaitant se désengager de 4,5% de ses actions - avec 18% du capital restants, il continuera d'avoir 30% des droits de vote - la Direction se doit de faire remonter le cours à plus de 18€. La croissance n'étant pas au rendez-vous, c'est une logique de mécano financier qui pourrait prendre le pas, répondant par la même au besoin en cash.

Tower Co (Infrastructure des points hauts), Orange Afrique, Cybersécurité, etc. sont au sein d'Orange des activités sous-valorisées d'où la tentation de les filialiser en ouvrant le capital pour améliorer et faire monter 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. Le désastre des filialisations d'Orange et de Wanadoo, finalement réabsorbées, doit nous servir leçon.

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. Profitons-en pour redevenir maître chez nous. 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 milliards).

La mise en place de clusters technologiques entre les entités et de budgets de plusieurs centaines de millions doit nous permettre de reprendre la main sur ces marchés.

Et l'environnement ?

L'économie numérique est en train 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.

Le changement climatique impacte d'ailleurs sévèrement nos infrastructures et impose de nouveaux investissements et une nouvelle approche des opportunités créés par le numérique : nos enfants et nos clients nous le demandent.

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 de près de 2 milliards annuels d'euros nous permettent de le faire.

Il suffit juste de suspendre le versement de nos dividendes le temps d'y avoir fait face 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 entrés 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'actionariat salarié ou 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. Le législateur crée ainsi un nouveau statut juridique : celui de société à mission, défendant un intérêt collectif ou général. C'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** auprès des personnels (close depuis le 6 novembre) précisant que « *La raison d'être d'Orange deviendra le fil rouge de notre futur plan stratégique à horizon 2025* ». Orange est un « bien commun », cela signifie que les actionnaires, les salariés, les fournisseurs et les clients ont un intérêt commun à son avenir. C'est une nouvelle approche, mais également un espoir pour transformer l'économie, plus sociale et écologique.

Cependant, on peut encore s'interroger sur la raison d'être d'une société cotée en bourse et qui rémunère ses actionnaires avec tant de largesse, « *la consultation a fait apparaître une double fracture : générationnelle et géographique. En France, Orange reste un ancien monopole avec des enjeux très régaliens : souveraineté, inclusion, aménagement de territoire... 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^o	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

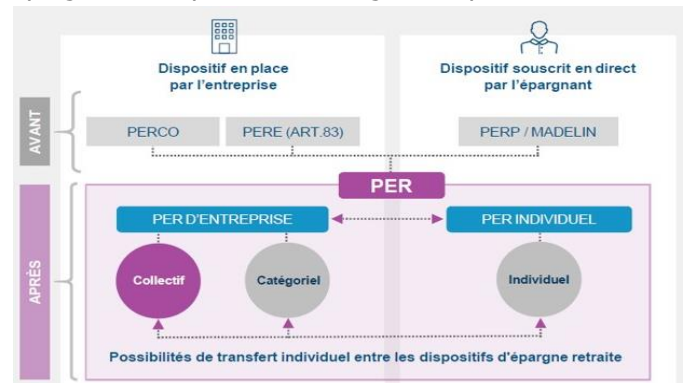
Les résolutions proposées par le FCPE Orange Actions (détenu par les personnels) obtiendront un score plus important, puisque les abstentions des actionnaires peu intéressés par la gestion de l'entreprise ne seront plus considérées comme des votes négatifs.

Des modifications concernant les conseils de surveillance et leurs administrateurs

Les membres **avec une voix délibérative** des conseils de surveillance des fonds d'actionariat 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 Orange, au sein du FCPE Orange Actions la Direction n'avait plus de droit de vote. Pour autant, 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 alimenté par l'épargne personnelle, l'épargne d'entreprise collective, 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 est la possibilité d'obtenir jusqu'à 46% de réduction d'impôts sur le montant investi.

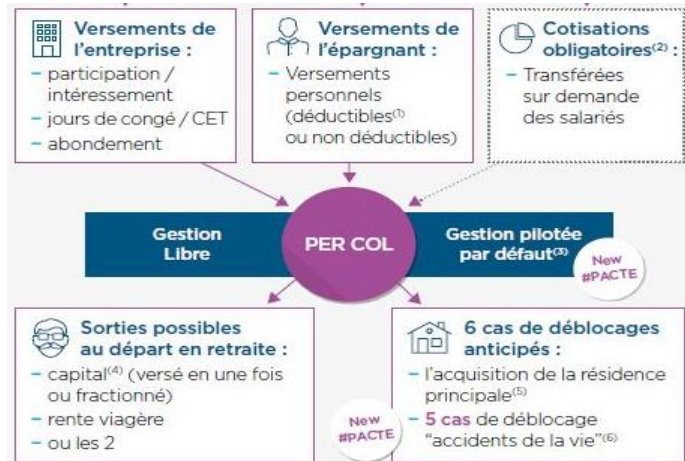
Dès les ordonnances parues, [la CFE-CGC Orange et l'ADEAS ont demandé](#) à la direction l'ouverture d'une négociation pour la transformation de notre PERCo en PERCol d'ici à fin 2019

Des négociations ont bien eu lieu, mais elles ont échoué car :

- le projet d'accord proposé par la Direction, était un copier/coller de l'accord PERCo existant ;

- nos interlocuteurs refusent que l'abondement soit versé automatiquement sans obliger les plus fragiles à 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 Beau de et Thierry Chatelier

En partenariat avec Allianz, l'ADEAS et la CFE-CGC Orange 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.

Après l'Ile de France (La Défense, Arcueil, Bagnolet, la Plaine Saint Denis...), Nice, Rennes en 2019, et devant l'important succès de ces rencontres, de nouveaux sites (à 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.

La CFE-CGC Orange réclame un intéressement unique pour toutes les filiales du groupe.

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 suppliée de signer, ce que nous n'avions pas prévu de faire au regard de l'exclusion des filiales. Soucieuse de l'intérêt des personnels d'Orange SA, la CFE-CGC Orange a signé l'accord 2019 en exigeant un interlocuteur plus compétent et plus 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, directement impliquées dans le calcul de l'IPO.

Incertitudes également sur la Qualité de Service, malgré la baisse surprise (décision unilatérale de la Direction), bien que bienvenue, des objectifs de Taux de contact et 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 à la dégradation de notre environne-

ment. Choisir d'inclure un tel indicateur dans le calcul de l'intéressement relève 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 (un trou de trésorerie par ex.), 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 déclenchés 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 : [ano](#)). **La CFE-CGC Orange 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'Etat 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 Fond Actions Orange ou du Fond Orange Ambition International ou encore des actions au nominatif issues d'offres d'achat réservées voteront pour un binôme composé d'un homme et d'une femme.

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

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.

Près de 70 000 salariés détenteurs d'environ 140 millions d'actions Orange sont donc 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



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

Stéphane GOURIOU – 06 45 22 95 71

Nicolas TRIKI – 06 61 99 50 50

Laurence DALBOUSIERE – 06 30 55 59 97

Tous vos contacts CFE-CGC

bit.ly/annuaireCFECCG

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

Resp. de la publication : Sébastien Crozier

Coordination : Frédérique Limido

Version électronique :

cfecgc-orange.org/tracts-et-publications

Vous abonner gratuitement :

bit.ly/abtCFE-CGC