



# CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris  
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57  
E-mail : [secretariat@cfecgc-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-orange.org)



Réf. : HM/SG/25-10-2021

Orange SA  
111, quai du Président Roosevelt  
CS 70222  
92449 ISSY LES MOULINEAUX CEDEX

A l'attention de :

Monsieur Stéphane Richard  
Président Directeur Général

Mesdames et Messieurs  
les administratrices et administrateurs d'Orange

Paris, le 25 octobre 2021

## Objet : Offre réservée aux personnels Together 2021

Monsieur le Président Directeur Général,  
Mesdames et Messieurs les administratrices et administrateurs d'Orange,

### Ne pas transformer un succès en amertume

Au vu des taux de réservation observés, l'offre réservée aux personnels (ORP) Together 2021 est un succès, les souscriptions représentant 2,1 fois le volume d'actions proposées dans le cadre de l'opération.

Ce succès pourrait cependant se transformer en amertume à l'annonce d'un taux d'écrêtage perçu comme particulièrement violent, puisqu'il devrait conduire à limiter l'investissement volontaire autour de 1 300 € par souscripteur, alors que l'apport personnel moyen atteint quasiment 4 000 €, comme en témoignent les chiffres que nous ont été communiqués par la Direction des relations avec les actionnaires (DRA) :

### Nombre de souscripteurs en France et à l'étranger pour Together 2021 :

	Eligibles	Souscripteurs	Taux de souscription	Montant souscrit	Abondement brut	total réservé	Apport personnel moyen
Salariés France	84 941	47 659	56%	203 509 222 €	82 306 336 €	285 815 558 €	4 270 €
Salariés internationaux	54 458	10 258	19%	22 840 663 €	16 629 228 €	39 469 891 €	2 227 €
Retraités	44 589	4 530	10%	20 891 254 €	- €	20 891 254 €	4 612 €
<b>Total</b>	<b>183 988</b>	<b>62 447</b>		<b>247 241 139 €</b>	<b>98 935 564 €</b>	<b>346 176 704 €</b>	<b>3 959 €</b>

Le montant maximum pour l'achat des actions proposées à la souscription dans le cadre de cette ORP était fixé à 260 millions d'euros bruts, soit 182 millions d'euros après décote de 30%.

.../...

.../...

## **Une politique de distribution d'actions qui favorise les plus riches**

Le fait de réserver la souscription des retraités à celles et ceux qui avaient conservé un PEG a favorisé les plus riches : ce sont ces retraités qui détiennent le record de l'apport personnel moyen, au détriment de l'ensemble des retraités d'Orange, mais aussi des personnels en activité, qui produisent la valeur ici partagée.

Par ailleurs, alors même que cette opération nous a été présentée comme exceptionnelle et rendue possible uniquement par la restitution fiscale de 2,2 Milliards d'euros fin 2020, sans perspective d'un renouvellement en 2022, les personnels font référence à plusieurs comparaisons et engagements pris à leur égard, qui débouche sur un sentiment d'iniquité :

1/ Les actionnaires se sont vu restituer 500 millions d'euros au travers d'un dividende majoré de 0.20 euros par actions, tandis que le budget de l'ORP ne représente que 182 millions d'euros : ce n'est en aucun cas perçu comme un partage équitable de la valeur.

2/ Le LTIP<sup>1</sup> des cadres dirigeants devrait leur permettre de bénéficier collectivement de 15 millions d'euros d'actions gratuites en 2021. Ce LTIP est reconduit chaque année depuis son lancement en 2017 : entre 2017 et 2021, les cadres dirigeants et mandataires sociaux ont bénéficié de 5 plans de distribution d'actions, certes associés à des objectifs qui les rendent hypothétiques, mais sans apport personnel, pendant que les personnels ont dû se contenter d'une AGA en 2017<sup>2</sup> et d'une ORP en 2021.

3/ Le PDG d'Orange avait annoncé l'objectif d'atteindre 10% du capital détenu par les personnels d'Orange dans le cadre du plan Essentiel 2020. Or, à l'échéance de ce plan, les personnels ne détiennent que 6,14% du capital d'Orange, et l'ORP Together 2021 ne permettra guère de dépasser les 7%.

Globalement, ces différentes comparaisons donnent le désagréable sentiment qu'Orange favorise le « ruissellement vers le haut », ce qui est accentué par le faible taux des augmentations générales (issu de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires) consenties ces dernières années sur les salaires les plus modestes.

## **Augmenter le budget de l'ORP pour minimiser l'écrêtage**

Les personnels en activité qui ont eu confiance dans l'entreprise en souscrivant massivement à cette opération demandent donc que le budget global de l'ORP Together 2021 soit revu à la hausse, pour minimiser l'écrêtage.

À titre d'exemple, ajouter au budget global de l'ORP Together 2021 le montant dévolu cette année au LTIP des dirigeants permettrait d'atteindre un plafond d'écrêtage aux alentours de 2 300 € d'apport personnel.

Alors que cette ORP a constitué l'une des rares bonnes nouvelles de cette année 2021 pour les personnels d'Orange, répondre favorablement à cette demande constituerait un bon signal, de nature à favoriser la confiance dans le management de l'entreprise et l'engagement des personnels face à une conjoncture qui leur demande des efforts supplémentaires chaque jour.

Espérant que notre demande soit entendue, et restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président Directeur Général, Mesdames les administratrices, Messieurs les administrateurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Hélène Marcy



Stéphane Gouriou



Au nom de l'ensemble des élus CFE-CGC Orange au Conseil de surveillance du FCPE Orange Actions

<sup>1</sup> Long Term Incentive Plan, ou plan d'actions gratuites réservé aux cadres dirigeants et mandataires sociaux

<sup>2</sup> Attribution gratuite d'actions