

Accord d'intéressement

Orange S.A. 2015 - 2016 - 2017

Le présent accord est conclu entre Orange S.A., inscrite au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 380 129 866 dont le siège est situé au 78 rue Olivier de Serres, 75015 Paris représentée par Bruno Mettling, en sa qualité de Directeur Général adjoint du Groupe Orange, Directeur des Ressources Humaines d'une part,

et les organisations syndicales représentatives désignées ci-après d'autre part :

- pour la CFDT-F3C, M ou Mme *Jedh. Bernard BERTHELIN* dûment mandaté-e
- pour la CFE-CGC, M ou Mme dûment mandaté-e
- pour la CGT-FAPT, M ou Mme dûment mandaté-e
- pour FO-COM, M ou Mme *NEIVA BRANDAO* dûment mandaté-e
Stephane .
- pour SUD-PTT, M ou Mme *MERIC Philippe* dûment mandaté-e

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application aux salariés d'Orange S.A. d'un accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise conformément au titre Ier du livre III de la 3^{ème} partie du Code du Travail et à l'article 32 de la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 modifiée.

Préambule

Orange S.A. conduit une politique qui vise à concilier la performance économique et la qualité sociale. Ainsi, l'accord d'intéressement prend en compte les résultats financiers et la qualité du service rendu aux clients, tout en s'adressant à tous les salariés.

Il accompagne les priorités du plan stratégique Essentiels2020 et s'inscrit dans la poursuite du contrat social. C'est pourquoi, dans un contexte de baisse des résultats financiers, les partenaires sociaux se sont accordés à définir un accord qui maintient en cas d'atteinte des objectifs le même niveau d'intéressement.

De plus, les organisations syndicales ont souhaité que l'accord reconnaisse d'une façon collective l'ensemble des salariés. En conséquence, tous les salariés, y compris ceux qui sont tenus éloignés de l'activité pour des raisons de santé ou de famille, bénéficieront de l'intéressement. Il sera donc réparti entre les salariés en fonction de trois critères :

- le salaire perçu,
- le temps de présence dans l'année,
- la durée d'appartenance à l'entreprise dans l'année,

tels que définis dans l'accord.

Enfin, l'intéressement, s'il est placé volontairement dans le Plan d'Épargne Groupe ou dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif, peut favoriser la constitution d'une épargne par les salariés.

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'intéressement, conformément aux dispositions des articles L3311-1 et suivants du Code du Travail. L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de rémunération. Il est lié aux résultats de l'entreprise. Les sommes versées ne peuvent se substituer à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Parce qu'il dépend du niveau des résultats pris en compte, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

A la date de signature de l'accord, l'intéressement versé est :

- exonéré des cotisations et contributions sociales à l'exception de la Contribution Sociale Généralisée (CSG), de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS),
- assujetti au forfait social supporté par l'entreprise,
- exonéré de l'impôt sur le revenu des personnes physiques pour la partie qui aura été placée dans le Plan d'Épargne Groupe d'Orange ou dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif.

Article 2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans et prend effet au 1^{er} janvier 2015. Il s'applique aux exercices des années 2015, 2016, 2017.

Article 3 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Orange S.A. quel que soit leur statut, comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe Orange, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel y compris en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent dans les sociétés du Groupe Orange.

Article 4 - Indicateurs de mesure de la performance des résultats financiers et de la qualité de service

4.1 - L'indicateur financier

L'intéressement dépend de l'atteinte de l'objectif de l'Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO) de l'ensemble des univers et des marchés. Le résultat de cet indicateur est mesurable dans le système d'information de l'entreprise pendant la durée de l'accord. La formule est détaillée en annexe 1.

L'Indicateur de Performance Opérationnelle est égal à l'EBITDA retraité d'Orange S.A. (voir définition en annexe 1) moins les CAPEX nets des ATG (Acquisitions à Titre Gratuit) et des financements externes.

Le calcul de l'objectif et le résultat de l'indicateur incluent, par construction, la constitution d'une provision pour intéressement.

Défini chaque année par avenant, l'objectif de cet indicateur est établi à partir du budget d'Orange S.A.. L'objectif pour l'année 2015 figure en annexe 1.

4.2 - L'Indicateur de Qualité de Service Client (IQSC)

Cet indicateur vise à prendre en compte l'appréciation globale du client. Il est composé de 3 sous indicateurs. Le résultat est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte de chacun d'eux :

- Le taux de contact des marchés Résidentiel et Professionnel. Il compte pour 70 % dans le résultat global,
- L'indice de Loyauté Clients (ILC) du marché Grands Clients compte pour 15 % dans le résultat global,
- L'indice de Loyauté Clients (ILC) du marché Entreprises compte pour 15 % dans le résultat global.

Les définitions des indicateurs et les objectifs 2015 figurent en annexe 1. Les objectifs des exercices suivants seront définis chaque année par avenant.

Dans un souci de limiter l'effet sur l'intéressement d'événements exceptionnels affectant de façon très importante le fonctionnement de l'entreprise ou en cas de changement de périmètre pouvant affecter l'Indicateur de Performance Opérationnelle et/ou l'Indicateur de Qualité de Service Client, ceux-ci seront recalculés afin de neutraliser l'impact de ces événements sur les niveaux d'objectifs ou les résultats.

Article 5 - Reconnaissance des résultats

Les résultats de l'Indicateur de Performance Opérationnelle et de l'Indicateur de Qualité de Service Client permettent de calculer le pourcentage global d'intéressement (P). Chacun des deux indicateurs produit un pourcentage d'intéressement. La somme de ces pourcentages constitue le pourcentage global d'intéressement (P).

Dès lors que le calcul est déclenché, le pourcentage global d'intéressement varie dans une fourchette de 1,5% à 5% maximum en fonction de l'atteinte des objectifs.

Ce pourcentage (P), appliqué sur la somme des salaires de l'exercice (voir définition en annexe 2) détermine la masse d'intéressement (Mi) distribuée aux salariés.

Intéressement associé au résultat de l'IPO

Le pourcentage d'intéressement varie dans une fourchette de 1% à 3,5% maximum en fonction de l'atteinte de l'objectif de l'IPO.

Taux de réalisation de l'objectif de l'IPO (R1)	Pourcentage d'intéressement (P1)
déclenchement 90 %	1 %
point de passage 100 %	2,8 %
maximum 110 %	3,5%

Le pourcentage d'intéressement croît linéairement entre ces valeurs et proportionnellement au taux d'atteinte de l'IPO.

Intéressement associé au résultat de l'IQSC

Le pourcentage d'intéressement varie dans une fourchette de 0,5% à 1,5% maximum en fonction de l'atteinte de l'objectif de l'IQSC.

Taux de réalisation de l'objectif de l'IQSC (R2)	Pourcentage d'intéressement (P2)
déclenchement 90 %	0,5 %
point de passage 100 %	1,2 %
maximum 110 %	1,5 %

Le pourcentage d'intéressement croît linéairement entre ces valeurs et proportionnellement au taux global d'atteinte de l'IQSC.

Règle d'arrondi : la valeur des taux d'intéressement générée par chaque indicateur IPO et IQSC d'intéressement est arrondie au centième immédiatement supérieur ou inférieur. 0,005 est arrondi à la valeur supérieure soit 0,01.

Le taux global d'intéressement (P) est égal à la somme des taux d'intéressement issus de chacun des deux indicateurs : $P = P1 + P2$

La masse d'intéressement (Mi) à distribuer est calculée en appliquant le taux global d'intéressement (P) sur la somme des salaires de l'exercice (voir définition en annexe 2).

Article 6 - Calcul de l'intéressement individuel

L'intéressement individuel résulte de la répartition de la masse d'intéressement entre les salariés. La répartition de la masse d'intéressement (Mi) est effectuée en deux étapes.

1) constitution de sous masses en fonction du ratio suivant :

- 30% de la masse d'intéressement sera répartie proportionnellement au salaire (Mi1),
- 50% de la masse d'intéressement sera répartie proportionnellement à la présence (Mi2)
- 20% de la masse d'intéressement sera répartie proportionnellement à la durée d'appartenance (Mi3).

2) répartition des sous masses entre les salariés

Le montant d'intéressement individuel (I) est égal à la somme des montants d'intéressements individuels issus des sous masses (intéressement lié au salaire + intéressement lié à la présence + intéressement lié à la durée d'appartenance).

- intéressement lié au salaire = $Mi1 \times (\text{salaire individuel} / \text{somme des salaires individuels})$
Salaire individuel = ensemble des éléments de salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice.
Les déductions opérées sur le salaire de base au titre de la maternité, maladie professionnelle et accidents du travail sont neutralisées.
- intéressement lié au temps de présence = $Mi2 \times (\text{temps de présence individuel} / \text{somme des temps de présence individuels})$
Le temps de présence tient compte des entrées sorties, décompte les absences. L'ensemble est pondéré de la quotité travaillée.
- intéressement en lien avec la durée d'appartenance = $Mi3 \times (\text{durée d'appartenance individuelle} / \text{somme des durées d'appartenance individuelles})$
La durée d'appartenance est définie par la durée du contrat de travail du bénéficiaire. Elle tient compte de ses entrée(s) et sortie(s) au cours de l'année de référence.

Soit la formule :

$I = [30\% M_i \times (\text{salaire individuel} / \text{somme des salaires individuels})] + [50\% M_i \times (\text{temps de présence individuel} / \text{somme des temps de présence individuels})] + [20\% M_i \times (\text{durée d'appartenance individuelle} / \text{somme des durées d'appartenance individuelles})]$

En annexe 2 figurent :

- la définition du salaire individuel du salarié,
- la définition du temps de présence et la liste des absences assimilées à du temps de présence au sens du présent article,
- la définition de la durée d'appartenance.

Les montants distribués au titre de l'intéressement à un même bénéficiaire ne peuvent, au cours d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est distribué (article L 3314-8 du Code du Travail). Les sommes non distribuées viennent alimenter la masse d'intéressement de l'exercice suivant.

Article 7 - Versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement sera effectué au plus tard le 30 juin qui suit l'exercice au titre duquel l'intéressement a été calculé après que les comptes auront été approuvés.

Les salariés ont la possibilité, pour tout ou partie de leur intéressement de choisir soit :

- le paiement immédiat,
- le placement dans le Plan d'Épargne Groupe (PEG),
- le placement dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO).

Si un salarié choisit le paiement immédiat, les sommes versées entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu.

Si un salarié choisit de verser tout ou partie de son intéressement sur un fonds du Plan d'Épargne Groupe Orange ou du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif, il bénéficie des conditions d'exonération fiscale en vigueur prévues pour ce type d'épargne.

Article 8 - Modalités d'information individuelle des salariés

Le présent accord ainsi qu'une présentation de celui-ci sera mis à disposition de l'ensemble du personnel de l'entreprise sur le réseau Intranet.

Le montant individuel d'intéressement sera communiqué aux salariés par une fiche distincte du bulletin de paie. Elle présentera les principes du calcul et de la répartition de l'intéressement prévus dans l'accord. Elle mentionnera :

- le montant global d'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fiche pourra être communiquée sur support numérique à la demande du salarié.

En ce qui concerne les bénéficiaires qui ne sont plus salarié de l'entreprise le jour du paiement de l'intéressement, s'ils ne peuvent être joints à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à leur disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme du délai prévu au 10° bis de l'article L.135-3 du Code de la sécurité sociale.

Article 9 - Suivi de l'intéressement

Le Comité Central de l'Unité Economique et Sociale Orange sera informé à chaque exercice des résultats de l'intéressement et des modalités de mise en œuvre de l'accord conformément à l'article L 3313-2 du code du travail.

Par ailleurs, une commission de suivi de l'accord d'intéressement est créée. Elle est composée de :

- deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord,
- des représentants d'Orange S. A.

Cette commission se réunira deux fois par an pour suivre l'évolution des résultats et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Article 10 - Procédure de règlement des litiges

La commission de suivi de l'accord d'intéressement sera saisie en cas de litige concernant l'application du présent accord. A défaut de solution issue des travaux de la commission, le différend sera porté devant les juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 11 - Révision de l'accord

Toute dénonciation ou révision de l'accord se fera selon les dispositions légales en vigueur.

Article 12 - Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.


Fait à Paris, le 30 juin 2015

Pour Orange SA



Bruno Mettling
Directeur Général adjoint du Groupe Orange
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT-F3C : Jeh. Bernard BERTHELIN


- pour la CFE-CGC :

- pour la CGT-FAPT :

- pour FO.COM : NEIVA BRANDAO Stéphane 

- pour SUD-PTT : MERIC Philippe 

ANNEXE 1

Définitions des indicateurs et des objectifs 2015

1 Indicateur de Performance Opérationnelle (IPO)

1.1 Objectif

L'objectif retenu pour l'exercice 2015 s'élève à 3 545 millions d'euros.

Le taux d'atteinte de l'IPO est calculé comme étant le rapport Résultat / Objectif *100

1.2 Définition

Pour l'année 2015, l'IPO est construit à partir des éléments budgétaires suivants de la société Orange SA exprimés en normes IFRS :

EBITDA duquel sont exclus la participation, la rémunération en actions, les coûts de restructuration, le résultat de cession et autres gains et pertes (périmètre social) exprimé dans le périmètre social – CAPEX, tels qu'ils figurent dans l'ambition 2015 de la société.

EBITDA : l'EBITDA est un acronyme anglais qui signifie Earnings before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization (revenus avant intérêts, impôts, taxes, dotations aux amortissements et provisions).

CAPEX : ce sont les investissements corporels et incorporels hors licences de télécommunication et hors investissements financés par location-financement, nets des ATG (Acquisitions à Titre Gratuit) et financements externes.

✓ JBB
P1
2013

2 Indicateur de Qualité de Service Client

2.1 Objectifs 2015

Poids	Indicateurs	Objectifs 2015
70 %	Taux de contact marché Résidentiel et Professionnel	3,7%
15 %	Indice de loyauté client marché Grands Clients	7,3
15 %	Indice de loyauté client marché Entreprises	6,7

2.2 Définitions

2.2.1 Le taux de contact est la moyenne des trois taux de contact Fixe, Multiservices et Mobiles tels que décrits ci-dessous. Eu égard au fait qu'un résultat positif du taux d'atteinte se traduit par une valeur inférieure à l'objectif, le taux d'atteinte est calculé comme suit :

$$[(\text{Objectif} - \text{Résultat}) / \text{Objectif}] + 1$$

Taux de contact pour le téléphone fixe

SI d'origine	C3Pnet pour les appels et CRISTAL, FREGATE, SCE pour les parcs
Définition des appels	Tous les appels au service après-vente technique Service Universel et SAU Fixe qu'ils aient ou non été pris en charge
Pondération par ligne de produits	Un abonné fixe compte pour 1
Définition du parc	Parc mensuel sur les RTC + Numeris (source Cristal + Frégate +SCE)
Mode de calcul	Nombre d'appels mensuel / parc du mois M-1 Moyenne mobile 12 mois glissants

Taux de contact pour le multiservices

SI d'origine	C3Pnet pour les appels, Kenobi pour les parcs
Définition des appels	Tous les appels résidentiels et pro au service après-vente technique Home qu'ils aient ou non été pris en charge pour tous les univers hors Service Universel et Service aux Utilisateurs du Fixe.
Pondération par ligne de produits	Un abonné internet compte pour 1 Un abonné internet + VOIP ou internet + TV compte pour 2 Un abonné internet + VOIP +TV compte pour 3
Définition du parc	Haut débit : parc mensuel des clients ADSL et FTTH (res et pro) source kenobi VOIP: clients ayant passé au moins un appel effectif dans le mois TV : clients actifs du parc TV ADSL et FTTH et l'ensemble des clients parc satellite (source QSTV)
Mode de calcul	Nombre d'appels mensuel / parc du mois M-1 Moyenne mobile 12 mois glissants

Taux de contact pour les mobiles

SI d'origine	"Kenobi " Client+ pour les interactions, Datafactory "Téléphonie Mobile" pour l'efficacité des appels et «Taille des parcs » pour les parcs.
Définition des appels	Les interactions dans Client+ sont initiées lors d'un appel de client postpaid au service client à partir de l'identification du client par son numéro. Le nombre d'interactions lié à ces appels à l'assistance technique est calculé à partir de la sélection du motif associé « assistance technique/SAV ». Le nombre d'appels est obtenu par le nombre d'interactions divisé par le taux d'efficacité du Service Client constatée sur le mois M pour corriger des appels inefficaces.
Pondération par ligne de produits	Sans objet
Définition du parc	Le parc est le parc mobile Orange offres GP + Sosh, hors parc prépayé Mobicarte
Mode de calcul	(Nombre d'interactions Assistance Technique /taux d'efficacité) / parc du mois M-1 Moyenne mobile 12 mois glissants

2.2.2 Définition de l'Indice de Loyauté Client (ILC) pour le marché Grands Clients et pour le marché Entreprises.

Le taux d'atteinte de l'ILC est calculé comme suit : résultat / objectif * 100

L'indice de loyauté client est établi à partir de la note moyenne sur 10 des réponses à chacune des 3 questions :

- satisfaction globale
comment jugez-vous globalement la performance globale d'Orange Business Services ?
- recommandation
recommanderiez-vous à un collègue, Orange Business Services en tant que fournisseur ?
- intention de ré-achat
Est-ce que Orange Business Services est un fournisseur auquel vous avez l'intention d'acheter de nouvelles solutions et/ou nouveaux services dans le futur ?

$$ILC = (\text{satisfaction globale} + \text{recommandation} + \text{intention de ré-achat}) / 3$$

Unité : le client répond aux questions par une note de 0 (très insatisfait) à 10 (très satisfait).

Périodicité de passation des enquêtes : trimestrielle

Calcul du résultat : le calcul est réalisé sur la base totale des répondants à l'enquête sur les 12 mois de l'exercice. Il est affiché avec 1 décimale ce qui permet de mesurer des évolutions de résultats statistiquement significatives.

M
JBR
AM
SNB

Mode d'alimentation ILC Grands Clients : à partir des réponses des clients du marché Grands Clients à l'Enquête de Satisfaction Entreprises (enquêtes téléphoniques et questionnaires web). Cette enquête est confiée à un prestataire externe.

Mode d'alimentation ILC Entreprises : à partir des réponses des clients du marché Entreprises à l'Enquête de Satisfaction Entreprises (enquêtes téléphoniques et questionnaires web). Cette enquête est confiée à un prestataire externe.

M
PM
SNB
JBB

ANNEXE 2

Définitions de la présence, de la durée d'appartenance et des salaires

Définition du temps-de présence

Le temps de présence est compté sur la base du nombre de jours calendaires soit 365 ou 366 jours par an.

Il est apprécié en fonction des dates d'entrée et de sortie de l'entreprise. Les absences sont décomptées. L'ensemble est pondéré de la quotité travaillée.

Absences assimilées à des périodes de présence :

- les congés payés,
- les congés légaux et conventionnels pour évènements familiaux,
- les congés pris dans le cadre des Comptes Épargne Temps,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, y compris celles qui dans ce cadre font appel au Compte Personnel de Formation,
- les congés légaux de maternité et d'adoption,
- les absences pour grossesse pathologique et pour couches pathologiques,
- les congés de paternité,
- la période de suspension du contrat pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail ou de trajet réalisé chez un précédent employeur),
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat (incluant les congés pour formation économique sociale et syndicale),
- les jours de temps libre (JTL),
- les jours de connaissance et de découverte de l'entreprise accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail,
- les jours de formation pour développement personnel prévus dans le cadre de la réduction du temps de travail,
- les jours de repos compensateur.

Définition de la durée d'appartenance

La durée d'appartenance est égale à la durée des contrats de travail ou période d'emploi. Elle est comptée sur la base de 365 ou 366 jours par an. Elle tient compte des entrée(s) et sortie(s) au cours de l'année de référence, mais ne prend en compte ni la quotité travaillée, ni les absences pour quelque cause que ce soit (notamment en raison de l'état de santé). Pour les fonctionnaires, la durée ci-dessus correspond à la durée d'emploi sur l'année de référence.

Les périodes de suspension du contrat de travail ou du lien statutaire pour convenances personnelles, c'est-à-dire non « protégées » par l'article L 1132-1 du Code du travail, donnent lieu à un abattement proportionnel à leur durée.

Exemples de suspensions de contrat ou de suspensions du lien statutaire donnant lieu à abattement : congé création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, mise à pied pour raison disciplinaire, incarcération, détachement hors de l'entreprise, congé sans solde, disponibilités,...

Pour autant, les congés sans solde ou les disponibilités sont comptés dans la durée d'appartenance dès lors qu'ils sont en lien avec des raisons protégées au sens de l'article L.1132-1, notamment raisons familiales ou raisons de santé.

Définition de la somme des salaires utilisée pour calculer la masse d'intéressement

La somme des salaires retenue pour calculer la masse d'intéressement est égale à la masse salariale brute comptable correspondant au compte 641 du Plan Comptable Général.

Définition du salaire individuel retenu pour la répartition de la masse d'intéressement

Le salaire individuel retenu pour la répartition de la masse d'intéressement est égal à la somme des salaires bruts perçus par le salarié tels qu'ils figurent dans le compte 641 du Plan Comptable Général.

La base des salaires considérée intègre la reconstitution des salaires de base pour les salariés en congé maternité dont grossesse pathologique et couches pathologiques, ou absents du fait d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Pour ces périodes, le salaire de base pris en compte est celui qu'aurait perçu le salarié pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé.

mon intéressement en 4 étapes

