



Conseil de surveillance

Actionariat salarié :
un levier pour défendre vos intérêts
retour sur nos engagements 2021 - 2024

VOIR LOIN
AGIR JUSTE



Nadia ZAK-CALVET
DSC Adjointe UES Orange
En charge de l'Épargne Salariale,
Membre élue du CS du FCPE OA
Présidente du Conseil de
Surveillance du Fonds Orange
Actions

Gouvernance de l'actionariat salarié ou le fonctionnement du conseil de surveillance du FCPE Orange Actions

Les 12 membres du conseil de surveillance sont élus pour une durée de trois ans (12 titulaires et 12 suppléants sur un scrutin de liste).

En application de la loi PACTE qui impose la démocratisation de la représentation de l'actionariat salarié, en novembre 2024, près de **133 000 électeurs salariés ou anciens salariés, porteurs de parts du FCPE Orange Actions** vont être sollicités pour élire leurs représentants, renouvelant ainsi le conseil de surveillance de ce fonds d'actionariat du PEG (Plan d'Épargne Groupe).

Lors de cette mandature qui s'étend sur trois exercices, la présidence de ce conseil de surveillance fait l'objet chaque année d'une élection parmi les élus titulaires du conseil de surveillance. Ainsi sur la mandature 2021-2024 de l'actuel conseil, la **CFDT** a recueilli à 3 reprises la majorité pour exercer ce mandat au sein de ce conseil de surveillance.

L'élection pour le renouvellement des membres du conseil de surveillance du FCPE Orange Actions est importante. À ce jour, avec 8% du capital, l'actionariat salarié est une partie prenante incontournable à Orange en étant le 2^{ème} actionnaire derrière la sphère publique. Représentant **près de 12 % des droits de vote**, la position du conseil de surveillance du FCPE Orange Actions compte à l'Assemblée Générale !

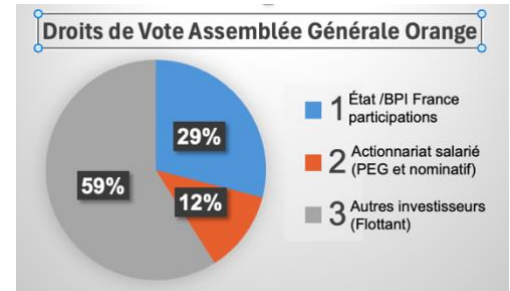
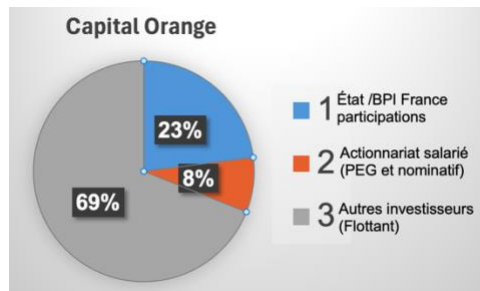
ÉDITO

Mi-novembre, vous allez être sollicité pour le renouvellement des membres du Conseil de Surveillance du FCPE* Orange Actions. Au terme de cette mandature 2021-2024, ce bilan vous présente un retour sur vos droits de vote et d'intervention que vous nous avez confié en votant pour les membres **CFDT** du conseil de surveillance. Merci de votre confiance,

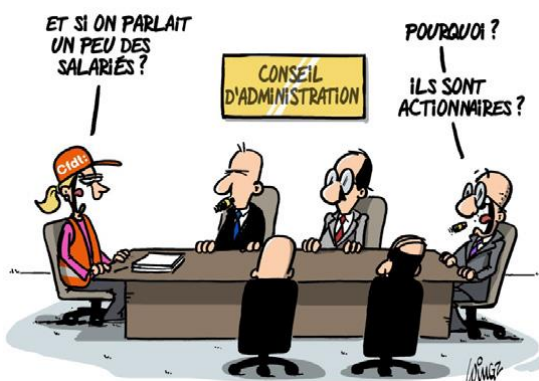
Nadia Zak-Calvet

Agir avec nous,
c'est capital !

*FCPE : Fonds Commun de
Placement d'Entreprise



Le rôle de la présidence du conseil de surveillance au sein de cette instance impulsée par la CFDT consiste à :



- Veiller à planifier, organiser et recueillir la position des différents membres élus au moment du vote des résolutions présentées par le Conseil d'Administration.
- Respecter toutes les parties prenantes et dégager des majorités de vote, en fonction des décisions à prendre au sein du conseil.
- S'assurer de la professionnalisation des membres du CS en veillant à la mise en œuvre de formations et d'échanges avec les cadres dirigeants pour comprendre les enjeux sur lesquels nous devons nous positionner.

Les 12 membres du conseil de surveillance du fonds commun de placement d'Orange Actions (France) représentant la quasi-totalité de l'actionariat salarié, exercent votre droit de vote de façon collective pour les parts détenues dans le FCPE Orange Actions.

L'actionnariat salarié, un levier pour influencer la gouvernance du groupe

Lors de cette mandature, la **CFDT** est restée cohérente pour défendre les intérêts des salariés actionnaires. Ces engagements ont consisté à agir notamment sur le partage de la valeur, la gouvernance et les orientations stratégiques qui constituent les pierres angulaires de l'engagement de la **CFDT** pour plus de démocratie actionnariale.

SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR, préservé des marges de manœuvres financières pour tous

Pour la **CFDT**, l'équilibre entre la performance économique et financière d'une entreprise ne doit pas se faire au détriment de la performance sociale. Il est important que toutes les parties prenantes aient un juste retour de leur contribution à la création de richesses de l'entreprise. Les résolutions relatives aux dividendes et à la rémunération de nos dirigeants sont révélatrices de cet équilibre.

La **CFDT** n'est pas hostile à la distribution d'un dividende. Il appartient au Conseil d'Administration d'arbitrer pour trouver un juste équilibre pour répartir la richesse créée en étant vigilant à la rémunération de son personnel et aux marges de manœuvres financières nécessaires pour investir afin de faire face aux défis à venir. Cependant dans un contexte de crise économique inflationniste, des annonces intempestives sur le sujet sont souvent destructrices de valeur, en générant des inquiétudes auprès des investisseurs (cf. réaction des marchés financiers).

NOUS AGISSONS :

1. La CFDT soutient une politique de distribution de dividendes raisonnable et attractive pour les salariés actifs ou retraités actionnaires détenteurs de parts dans le PEG

- **Oui pour des dividendes et une rémunération raisonnable et attractive de vos actifs**
- **Oui pour des dividendes majorés pour récompenser les actionnaires fidèles**
- **Oui pour la possibilité de verser les acomptes et soldes des dividendes en actions**

Pour la **CFDT**, l'actionnariat salarié doit être effectivement rémunéré tout en préservant un potentiel d'investissement pour Orange. Cela nous a conduit à nous abstenir sur les résolutions d'affectation du résultat et de proposer des résolutions alternatives pour des augmentations limitées, ciblées sur les actionnaires de long terme pour récompenser leur fidélité et préserver leur rendement dans un contexte inflationniste, selon les modalités du dividende majoré.

2. La CFDT analyse la rémunération des dirigeants et des leaders à l'aune de l'exemplarité et de la justice sociale

Concernant la rémunération des dirigeants, la **CFDT** considère que l'exemplarité doit venir d'en haut. De ce fait, il est difficilement acceptable d'accepter des hausses de rémunérations de nos dirigeants au regard des augmentations salariales accordées au personnel dans un contexte inflationniste. Nous avons utilisé le droit de vote des porteurs de parts qui nous ont fait confiance pour voter contre les résolutions relatives à la rémunération de nos dirigeants (SAY on Pay) afin de donner un signal et de faire pression au moment des négociations salariales (CF NAO). Cette stratégie de positionnement a permis notamment d'aboutir à des accords d'augmentations salariales acceptables en 2023.

Le LTIP (Long Term Incentive Plan) est relatif à la rémunération de la performance des top leaders sous forme d'attribution d'actions gratuites conditionnée à l'atteinte des objectifs. La **CFDT** constate que ce dispositif introduit une inégalité de partage de la valeur car il n'y a pas de régularité d'attribution gratuite d'actions au reste du corps social.

En conséquence, dans la mesure où cet outil de rémunération semble nécessaire pour attirer voire conserver des talents au niveau du groupe, la **CFDT** a une démarche constructive en votant certes contre la résolution proposée par le conseil d'administration mais soumet systématiquement une résolution alternative pour inciter l'entreprise à proposer à tous les salariés l'attribution d'actions, en utilisant différents leviers dont les ORP et une politique d'abondement plus attractive annuellement. L'objectif est de ne pas déséquilibrer la constitution des portefeuilles des porteurs de parts entre salariés et de préserver ainsi la cohésion sociale au sein du Groupe.

3. La CFDT se bat pour préserver des marges financières en amont de la politique d'affectation des résultats pour un juste retour vers le personnel

Concernant la rémunération de la performance du personnel, la **CFDT** travaille sur des synergies au niveau du dialogue social en étant force de proposition pour sauvegarder des marges de manœuvres financières et pour obtenir des primes d'intéressement et de participation associées à une politique d'abondement ayant un impact dans le cadre du renforcement de l'actionnariat salarié. Les accords relatifs à l'épargne salariale en 2022 ainsi que sur l'accord d'intéressement 2024/2025/2026 atteste de cette dynamique proactive soucieuse des intérêts de l'ensemble des salariés et de la préservation du pouvoir d'achat dans un contexte qui reste inflationniste.

SUR LA GOUVERNANCE, Soutenir la dissociation des fonctions au sein de l'exécutif du groupe

Pour éviter la crise de gouvernance du groupe survenue en novembre 2021 suite au départ programmé mais non anticipé de Stéphane Richard, la **CFDT** a toujours préconisé la dissociation des fonctions avec un-e président-e du conseil d'administration et un(e) directeur(trice) général(e).

La **CFDT** a proposé, revendiqué et soutenu également le principe de parité au niveau des instances de gouvernance et d'aller au-delà de la loi Zimmerman Copé (cf. quota minimum de 40% dans les conseils d'administration).

La **CFDT** a toujours veillé à la complémentarité et la richesse des parcours professionnels des administrateurs qui siègent au conseil d'administration en respectant le principe de liberté de choix des équipes de dirigeants souvent contraintes par le 1^{er} actionnaire d'Orange (ÉTAT/BPI).

NOUS AGISSONS :

Tout en étant vigilante sur les principes de parité et de valeur ajoutée de leurs réseaux professionnels avec comme corollaire le respect d'une certaine éthique, la **CFDT** ne s'oppose pas à la nomination des administrateurs proposés par le conseil d'administration.

Au moment de la crise de gouvernance d'Orange suite au départ de Stéphane Richard en 2022, nous avons acté les nominations d'un président du conseil d'administration et de la nouvelle directrice générale.

Pour la **CFDT**, compte tenu des défis à relever, il est primordial que le couple Président non exécutif / DG à la tête de notre entreprise s'entende et se complète pour éviter les dissensions à l'aune de l'expérience d'ENGIE (cf. Fatale pour la gouvernance de ce groupe en 2022). La **CFDT** a donc entériné la désignation de M. Jacques Aschenbroich comme nouvel administrateur indépendant, dans la mesure où la nouvelle directrice générale avait communiqué pour soutenir cette désignation afin qu'il soit à terme nommé président non exécutif d'Orange par le conseil d'administration.

Le rôle de la CFDT n'est pas de se positionner sur le choix des personnes mais plutôt de challenger la gouvernance dans la conduite de politiques responsables qui équilibrent les piliers économique, social, environnemental et sociétal du développement de l'entreprise avec un vrai projet industriel qui pérennise son activité. Ces interactions peuvent prendre plusieurs formes notamment les questions que la CFDT pose lors de l'AG sur diverses thématiques : stratégie, conditions de travail, partage de la valeur, innovation, développement soutenable et impacts environnementaux par exemple.

SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES, Faire évoluer les paradigmes vers un capitalisme durable Au regard des enjeux environnementaux et sociétaux





Dans le cadre du conseil, nous interpellons régulièrement le président du conseil d'administration et la directrice générale ainsi que le directeur financier en notre qualité de deuxième investisseur du groupe.

Ces « road shows dédiés » nous permettent d'avoir des retours sur les déclinaisons opérationnelles de la stratégie « Lead The Future » en séance de conseil mais également via le questionnement lors des assemblées générales (cf. LEAS sur le retour de l'AG : questions écrites).

Concernant le respect des accords sociétaux notamment ceux relatifs aux droits fondamentaux et à l'engagement durable, nous avons proposé des évolutions pour intégrer des critères RSE dans les éléments de rémunérations variables de nos dirigeants. Force est de constater que si certaines résolutions alternatives ont été rejetées par le

Conseil d'Administration (cf. notamment sur le LTIP), nos prescriptions ont été intégrées par la suite (ex : objectifs sur la parité des boards, sur les économies d'énergies, sur le net zéro carbone).

En ces périodes de restructuration, la **CFDT** alerte sur l'ancrage en France d'Orange en assurant la souveraineté et la résilience de nos infrastructures et en y préservant des emplois stratégiques. Lors des rencontres avec l'exécutif, la **CFDT** souligne que le groupe Orange est une multinationale française et qu'il convient de préserver son identité notamment par des emplois en France !

Engagements	Bilan 2021 – 2024	Communication
 <p>AGIR pour porter l'actionnariat salarié au-delà des 10% dans le capital d'Orange</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5,5% en 2020 correspondant à 8% des DDV*. • 7,94 % fin 2023 correspondant à 12% des DDV. <p>*DDV : droit de vote et impact du droit de vote double de loi Florange.</p>	<p>LEAS n°31 : Agir pour une démocratie actionnariale à Orange</p>
 <p>AGIR pour avoir un réel impact sur la stratégie et le développement d'Orange</p>	<p>En actionnant des droits de vote désormais de près de 12%, la CFDT a participé aux AG en utilisant les leviers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une politique de vote cohérente pour préserver l'intérêt des actionnaires salariés, anciens salariés et retraités en respectant des valeurs. • Des résolutions alternatives. • Des questions écrites à l'AG : stratégie, conditions de travail, partage de la valeur, développement soutenable et impacts environnementaux, innovation... 	<p>Politique de vote et résolutions alternatives CFDT : LEAS n°23, n°28, n°35</p> <p>Questions écrites CFDT : LEAS n°16, n°24, n°36</p>
 <p>AGIR pour protéger et piloter l'épargne salariale</p>	<p>La CFDT, partie prenante du dialogue social, a œuvré pour obtenir des accords facilitant le renforcement de l'actionnariat salarié partout pour tous :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ORP TOGETHER : avec notamment notre proposition d'un abondement unilatéral de 400€ et la préservation des décotes pour les retraités. • Intéressement : signature de l'accord intéressement 2021-2022-2023 par la CFDT, FOcom et SUD, uniquement. • Modernisation du placement de l'épargne salariale avec un abondement plus social pour encourager l'actionnariat salarié : 650€ abondé pour 450€ de prime d'intéressement investie dans le FCPE OA. 	<p>LEAS n°11, n°17 et n°19 : ORP 2021</p> <p>Tract 2021 : un partage de la valeur revu et corrigé</p> <p>LEAS n°25 - 2022 : une épargne salariale plus attractive, une opportunité pour le salarié</p>
 <p>AGIR pour garantir une redistribution responsable des dividendes</p>	<p>Dans le cadre du partage de la valeur, la CFDT veille à maintenir une relation de conditionnalité au versement de dividende par l'existence d'accord d'intéressement et de participation au sein des entreprises. Ainsi, il convient de s'assurer d'une juste rémunération du capital investi par les salariés, anciens salariés et retraités tout en veillant à la pérennité de l'entreprise avec comme objectif notamment celui du maintien de l'emploi. En cohérence, au niveau d'Orange, la CFDT souhaite d'une part veiller à une certaine prudence en fixant un montant du dividende raisonnable, en dessous du consensus du marché et d'autre part intégrer une majoration pour récompenser la fidélité des actionnaires. La CFDT persiste à proposer une résolution alternative pour un dividende majoré exceptionnel pour récompenser la fidélité des actionnaires et lutter contre les mouvements spéculatifs destructeurs des valeurs patrimoniales de vos placements.</p>	<p>LEAS n°15, voir les lettres relatives aux politiques de vote</p>



AGIR pour valoriser l'image de l'entreprise vis-à-vis des investisseurs

Soucieux d'un capitalisme socialement responsable, la **CFDT** promet et soutient au travers de sa politique de vote :

- Une gouvernance moderne qui respecte la parité dans la composition du Conseil d'Administration et s'assure des compétences clés pour siéger au sein de ces instances de pouvoir.
- Une gouvernance sobre et transparente en veillant à une rémunération des dirigeants (Say on Pay) équilibrée mais attractive, tout en étant cohérente avec la politique de rémunération du Groupe.
- Une démocratisation de l'actionariat salarié via ses représentants élus par les actionnaires salariés.



AGIR pour assurer un développement responsable de l'entreprise respectant nos valeurs d'émancipation et de justice sociale

Pour influencer les politiques de votes lors des AG, l'actionariat actif (ou engagement actionnarial) consiste à mettre à profit son statut d'actionnaire par un dialogue constructif en amont. Il s'agit d'interagir entre les investisseurs (cf. sociétés de gestion) et les entreprises au sujet des questions « ESG », des stratégies pertinentes intégrant la dimension RSE.

Au niveau du FCPE OA, la **CFDT** veille à impulser, voire influencer un comportement respectueux des critères ESG notamment pour objectiver la rémunération des dirigeants ainsi que par le biais de résolutions alternatives et des questions écrites :

- Vigilance au niveau de la gouvernance (parité, cumul, dissociation des fonctions présidence/DG).
- Vigilance au niveau du SAY ON PAY (rémunération, ratio d'équité).
- Vigilance sur le partage de la valeur (dividende, LTIP pour tous).
- Vigilance sur la stratégie environnementale du groupe (SAY ON CLIMATE)

Conférences-débats sur les politiques de vote et l'engagement actionnarial sur notre site :

[2021-02 : Gestion ISR par ECOFI](#)

[2021-05 : investissements et politique de vote lors des AG : impacts des enjeux climatiques et sociétaux par Aurélie Baudhuin, directrice de recherche ISR Ste Meschaert](#)

[2022-04 Engagement et vote en AG par Amundi](#)

[2023-06 Engagement actionnarial par membre CFDT du CS du FCPE OA](#)

[2023-12 : Actionariat salarié, observatoire By Amundi](#)

[2024-juin Engagement et vote AMUNDI](#)

Vos Élu·e·s au Conseil de Surveillance du FCPE Orange Actions



Nathalie
Pauwels



Luc
Marino



Isabelle
Quinsat



Thierry
Bricaud



Anita
Iriart-Sorhondo

AGENDA 2024 Élections des membres du Conseil de Surveillance du FCPE Orange Actions	Pour aller plus loin...
<p>16 septembre :</p> <ul style="list-style-type: none">• Publication du règlement électoral et de la charte Éthique <p>11 octobre au 18 novembre :</p> <ul style="list-style-type: none">• Campagne électorale <p>19 au 21 novembre :</p> <ul style="list-style-type: none">• Scrutin <p>22 novembre :</p> <ul style="list-style-type: none">• Publication des résultats	<p>CONFERENCES-DEBATS :</p> <p><u>1^{er} octobre 13H30-14H30 :</u></p> <p>Les marchés en ébullition ou comment surveiller les placements de votre épargne salariale.</p> <p><u>Intervenant :</u></p> <p>Christophe Granjon Responsable Gestion Epargne Salariale et Retraite & des investissements à impact chez Amundi</p>  <p><u>8 octobre et 5 novembre : 13H30-14H30</u></p> <p>Actionnariat salarié en France : état des lieux, principaux dispositifs collectifs en place et impacts sur leur gouvernance</p> <p><u>Intervenant :</u></p> <p>Pascal Budillon, Directeur des comptes stratégiques</p>  <p><u>10 octobre et 7 novembre : 13H30-14H30</u></p> <p>Say on Pay, Say on Climate : les enjeux du vote en AG.</p> <p><u>Intervenant :</u></p> <p>Jean-Marie Pean, Directeur Finance Responsable Listed Assets, Sienna</p> 



Pour aller plus loin, discuter, poser une question, recevoir les tracts sous forme électronique vos contacts CFDT Orange sont :
nadia.zakcalvet@orange.com et
eric.rappe@orange.com

Suivez-nous sur les réseaux

