



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

ORANGE

# La LETTRE de l'ÉPARGNE et de l'actionnariat salarié

VOIR LOIN  
AGIR JUSTE

*Partage de la valeur, Epargne salariale,  
ou la nécessité d'être socialement responsable*

Mars 2022  
N°22



**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

## ÉDITO

### Votre voix compte !

Alors même que des dispositifs existent pour faire partir des seniors dans des systèmes de pré-retraites qui ne disent pas leur nom ...L'État trouve naturel de faire des exceptions pour des surhommes pour pouvoir rester au-delà de 70 ans, comme amiral d'un porte-avions nommé Orange !

La CFDT s'est positionnée contre une modification des statuts proposée par le Conseil d'Administration pour relever le seuil fixé à 70 ans pour le président non exécutif du groupe Orange. Le conseil de surveillance de l'actionnariat salarié (FCPE Orange Actions) dans sa grande sagesse a ainsi rejeté ce mauvais scénario digne d'une production Marvel !

Quoi qu'il en soit, ce nouveau rebondissement pour la désignation du président non exécutif du groupe illustre le rôle incontournable de l'actionnariat salarié dans la gouvernance du groupe. Son avis pèse désormais près de 15% lors des votes en Assemblée Générale.

**Nadia Zak-Calvet**

#AgirAvecNousCcapital !

## À qui profite l'épargne ou comment faciliter l'accès à tous les salariés ?

Au sein d'une même entreprise, la vocation de l'épargne salariale est de profiter à la majorité des salariés pour éviter de renforcer encore plus les inégalités. La politique d'abondement négociée est donc un levier incitatif aux versements dans le PEG/PERCO de l'intéressement et de la participation. Cette politique peut plus ou moins favoriser les premiers niveaux de salaire.

**100€ de perdus, à qui la faute ?** La négociation annuelle de l'abondement PERCO a eu lieu le 7 mars. Toutes les organisations syndicales représentatives pouvaient signer l'avenant PERCO pour améliorer le dispositif de 2006 et **obtenir les 100€ arrachés à la direction** lors de la négociation : Rappelons que l'accord initial de 2006 a été signé par la CFDT, Focom, CFE CGC et la CFTC.

**En 2022, seules la CFDT et Focom, soit en cumulé une audience de 42%, ont signé l'avenant** mais cela n'a pas suffi pour rendre l'avenant 2022 valide (il fallait 50 % de représentativité), dommage ! Il a manqué une signature ...contre toute attente au regard des signatures de l'avenant PERCO de 2021, **la CFE-CGC n'a pas voulu signer cette année préférant conserver un dispositif moins disant !**

**148€ de gagnés, grâce à qui ?** Pour avoir un supplément d'intéressement, il faut impérativement un accord d'intéressement.

Or, l'accord d'intéressement pour les années 2021/2022/2023 a été signé par les 3 organisations syndicales suivantes : CFDT, SUD et Focom ...

En conséquence, grâce à un dialogue social résilient et au regard des résultats, la Direction a proposé au Conseil d'Administration de verser un supplément d'intéressement sans attendre la saisine d'une quelconque organisation syndicale non-signataire de l'accord d'intéressement...

**Ces exemples attestent du pragmatisme de la CFDT qui, par sa signature préserve, autant que faire se peut, le pouvoir d'achat de tous les salariés,** quel que soit leur niveau de rémunération. Cette exigence nous a conduit à ne pas signer l'accord salarial de 2021, avec les maigres 1,8 % de taux directeur proposés. Une seule organisation syndicale l'a fait (CFE-CGC), là encore, contre toute attente. Gageons que cette année les négociations pourront nous amener à un accord valide signé par plus de 50% des organisations syndicales représentatives.

**La balle est dans le camp de la Direction, charge à elle de faire une proposition à la hauteur des enjeux, prenant en compte un contexte inflationniste majeur corrélé à deux années consécutives de montants d'augmentations collectives indécents !**

## L'enjeu du partage de la valeur au cœur du dialogue social

**Bien gouverner une entreprise, c'est concilier performance économique et performance sociale.** Le fruit de la richesse créée doit être reparti équitablement entre l'entreprise, les salariés et les actionnaires.

La reconnaissance de l'investissement des salariés dans la réalisation et l'atteinte des objectifs de l'entreprise se mesurera à l'aune des accords suivants :

-  L'accord salarial (NAO) structurant pour des augmentations générales et/ou individuelles
-  Les accords de participation et d'intéressement objectivés par des indicateurs de performance
-  La politique d'abondement favorisant la constitution d'une épargne salariale

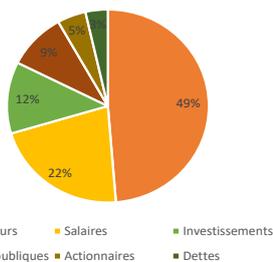
Ces dispositifs sont complétés par les décisions unilatérales de l'entreprise relatives aux rémunérations variables : Part Variable Managériale / Part Variable Vente / LTIP (actions gratuites pour les hauts dirigeants de l'entreprise).

Enfin, la politique de dividende vient rémunérer les actionnaires qui attendent un juste retour sur leur investissement. Pour l'année 2022, sous réserve de l'approbation par l'AG de l'affectation du résultat de l'exercice, les actionnaires salariés (actifs et retraités) vont donc recevoir près de 133 millions d'€ de dividendes. Le portefeuille moyen d'un salarié actif est de 1200 parts, ce qui correspondra à 840€ de dividendes à percevoir sur 2022.

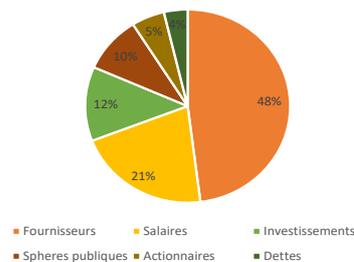
Le rôle des organisations syndicales, au moment de la publication des résultats, est d'analyser les marges de manœuvres possibles et d'œuvrer pour l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés en privilégiant les augmentations salariales, impératives pour les retraites futures.

**Analyse de la répartition de la valeur créée (chiffre d'affaires)**  
Source : rapport intégré Orange 2019 et 2020

REPARTITION 2020



REPARTITION 2019



## #3 AGIR POUR PROTÉGER ET PILOTER L'ÉPARGNE SALARIALE



Arnaud Vilain,  
Pdt du CS Dynamis

**Des avancées progressives vers un capitalisme plus humain. De quoi s'agit-il ?**

### A. La loi Pacte, les labels pour favoriser l'investissement responsable et durable

L'urgence climatique associée à l'urgence économique et sociale dues au Covid ont accéléré une prise de conscience collective plus large de la nécessité d'agir pour une économie plus durable et plus inclusive.

La France avait défini en mai 2019 loi Pacte (loi Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) qui introduisait de nouvelles dispositions afin de repenser la place de l'entreprise dans la société, en particulier encadrer et favoriser la transparence sur les rémunérations au sein des grandes entreprises et également assurer un investissement financier dans l'économie réelle.

Depuis janvier 2022 la loi Pacte impose, au minimum, dans tout contrat d'assurance-vie en unité de compte un fonds solidaire en plus d'un fonds vert et d'un fonds labélisé ISR.

**Les investisseurs en quête de plus de sens peuvent ainsi orienter leur épargne vers des placements plus responsables.**

**L'investisseur peut identifier, grâce aux labels, les objectifs d'investissement des fonds :**



**Label ISR : créé en 2016** pour identifier facilement des placements responsables et durables. Réformé en 2020 pour devenir plus exigeant avec un suivi renforcé de la performance et de l'impact ESG des portefeuilles. L'analyse ESG constitue l'analyse extra-financière en s'attachant à évaluer, via des agences (Trucost, Vigeo Eiris, Sustainalytics), l'entreprise sur des critères Environnementaux (prévention, contrôle de la pollution, gestion des déchets, émissions de CO2...) Sociaux (formation des employés, respect des droits humains, emploi des personnes handicapées...) et de Gouvernance (prévention de la corruption, indépendance, expertise et diversité du CA...)

**Label Finansol : créé en 1997** et attribué par un comité d'experts indépendants issus de la société civile, identifie des produits d'épargne solidaire.



**Label Greenfin : créé en 2015**, garanti la qualité verte des fonds d'investissement et s'adresse aux acteurs financiers qui agissent au service du bien commun grâce à des pratiques transparentes et durables.

**Label CIES : créé en 1997**, c'est le Comité Intersyndical de l'épargne salariale, dont la CFDT est partie prenante. Il vise à développer en commun des solutions pratiques au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice.



### B. Vers des nouveaux paradigmes du capitalisme financier : La réglementation SFDR

L'Europe s'est engagée à atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 et a lancé, dans le prolongement des Accord de Paris, le Pacte Vert Européen. Celui-ci définit des actions et des politiques destinées à de nombreux secteurs dont énergie, transports, industrie, agriculture...

La finance fait partie des secteurs clés de cette transition et a donné lieu à une nouvelle réglementation : **SFDR (cf. Sustainable Finance Disclosure)**. Le SFDR introduit de nouvelles d'exigences de transparences sur les critères extra financiers dans les investissements. Cette réglementation devra être mise en œuvre d'ici fin 2022 par toutes les sociétés de gestion.

Les objectifs sont triples :

- Intégrer les questions de durabilité dans la gestion des risques (Social, gouvernance, environnement qui peut avoir un impact sur la valeur de l'investissement)
- Favoriser la transparence et le long terme des activités financières de l'investissement
- Réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables

Ainsi les investisseurs pourront grâce à la SFDR comparer les impacts de chaque investissement et les sociétés de gestion qui ont le meilleur process ESG seront mises en avant par le process SFDR.

Les fonds seront classés en 3 catégories :

- Art 8 fonds qui sont des investissements qui ne poursuivent pas un objectif de durabilité mais promeuvent des caractéristiques ESG
- Art 9 (top niveau) fonds qui ont un investissement qui poursuit un but de durabilité sans causer de préjudices importants à d'autres critères de durabilité (Art 9 investissement durable / fonds impact)
- Tous les autres actifs sont classés art 6 par la SFDR s'ils ne sont pas art 8 ou 9

### C. Actualité du fonds Dynamis Solidaire :

Fonds du PEG	Composition	Performances 2021 (au 31 DEC)	Performances sur 3 ans	Performances sur 5 ans	Echelle de risque
Orange Actions Classique (C et D)	100% en actions Orange	3,84%	-20,55%	-14,59%	1-2-3-4-5-6-7
Evolvis	55% à 85% obligations euro 10% à 40% actions euro 0 à 20% titres diversifiés	2,71%	15,34%	15,53%	1-2-3-4-5-6-7
Equilibris	100% obligations courtes zone euro	-0,40%	0,13%	-0,39%	1-2-3-4-5-6-7
Dynamis Solidaire	60% à 70% actions euro 30% à 40% obligations euro 5 à 10% entreprises solidaires	11,22%	62,88%	72,16%	1-2-3-4-5-6-7

Le fonds Dynamis Solidaire du PEG permet d'investir dans des entreprises solidaires ou de soutenir des activités de nature solidaire et également d'investir de manière socialement responsable en prenant en compte les critères ESG.

Soucieux de rendre plus visible le choix d'investissement des salariés qui contribuent à une économie plus durable et inclusive, les membres du conseil de surveillance ont décidé 3 évolutions sur ce fonds :

- Les labellisations du fonds en Finansol et ISR
- La mise en conformité au SFDR : le fonds devrait être classé Art 9 reconnaissance d'un investissement durable
- L'évolution du nom en Dynamis Solidaire ISR

Ces changements sont actuellement travaillés avec la société de Gestion ECOFI et les autorités compétentes (AMF, État...). Des actions de communication seront prévues pour partager les bénéfices de ces évolutions auprès des salariés.

## AGENDA ORANGE

- ✓ **8 au 27 mars** : période de choix de la participation
- ✓ **5 au 26 avril** : période de choix de l'intéressement OSA
- ✓ **20 avril** : investissement/paiement de la participation
- ✓ **22 avril** : prélèvement bancaire 4ème échéance Together 2021
- ✓ **20 mai** : investissement/paiement de l'intéressement
- ✓ **5 au 23 mai** : période de choix du supplément d'intéressement OSA
- ✓ **23 mai au 5 juin** : 2nde période d'arbitrage du PEG
- ✓ **19 mai** : Assemblée Générale des actionnaires
- ✓ **9 juin** : paiement solde dividende de 0,40 €/action (exercice 2021) \*
- ✓ **20 juin** : investissement/paiement du supplément d'intéressement OSA
- ✓ **5 au 18 septembre** : 3ème et dernière période d'arbitrage du PEG
- ✓ **Décembre** : paiement acompte de 0,30€/action (exercice 2022).

\* sous réserve d'approbation par les actionnaires en Assemblée Générale du 19 mai

## BIENTÔT CHEZ VOUS

**JEUDI 24 MARS** Conférence - Débat

**Le partage de la valeur et votre Épargne salariale**  
Animée par *Nadia Zak-Calvet, Déléguée syndicale centrale adjointe CFDT en charge de l'épargne salariale*  
[Session 1 : 24 mars à 13h30](#)

**Début MAI – Évènement CFDT**  
**Les enjeux de la performance extra-financière d'Orange**  
**Assemblée Générale du 19 mai 2022**

La **CFDT** Orange continue à communiquer via l'application mobile, [notre site intranet](#), [le portail RH](#), les réseaux sociaux et nos Newsletters.



Pour aller plus loin, discuter, poser une question, recevoir les tracts sous forme électronique vos contacts **CFDT** Orange sont :

[nadia.zakcalvet@orange.com](mailto:nadia.zakcalvet@orange.com)  
[eric.rappe@orange.com](mailto:eric.rappe@orange.com)

Vous recevez ce courrier électronique parce que vous êtes abonné à notre Newsletter **CFDT**

Vous pouvez vous désinscrire en cliquant sur ce lien : [se désabonner](#)

**ADHÉREZ À LA CFDT !**

