



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

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

Novembre 2023
N°31

Les enjeux de l'actionnariat salarié : Accessibilité et démocratie actionnariale, des leviers pour faire entendre votre voix.



Nadia ZAK-CALVET
DSC Adjointe UES Orange
En charge de l'Épargne
Salariale
Présidente du Conseil de
Surveillance du Fonds
Orange Actions

ÉDITO

L'actionnariat salarié, des déséquilibres inacceptables

L'actionnariat salarié constitue un dispositif complémentaire dans le partage de la valeur*. Pour la CFDT, l'ensemble des salariés, partie constituante de l'entreprise, doit pouvoir bénéficier de façon équitable de la possibilité de détenir une partie du capital de son entreprise.

Constat en Europe : Un paradoxe de plus dans la conduite des affaires.

Certes on constate un renforcement de l'actionnariat salarié qui a grimpé à 3,26% et 447 milliards d'Euros en 2022, nouveaux chiffres records. Mais cette progression bénéficie avant tout aux 9600 dirigeants exécutifs qui détiennent 224 milliards, quasiment autant que les 6,8 millions salariés « ordinaires » qui détiennent 223 milliards. Ce déséquilibre atteste d'une dérive de la démocratie actionnariale au niveau Européen.

Qu'en est-il en France ? : deuxième paradoxe du fait de la délocalisation des emplois.

La loi PACTE et bientôt la loi de transposition de l'accord interprofessionnel sur le partage de la valeur essaient d'impulser une nouvelle

Agir pour développer une démocratie actionnariale à Orange

En 2024, les actionnaires salariés, anciens salariés et retraités d'Orange vont être sollicités pour d'une part renouveler les membres du conseil de surveillance du Fonds Commun de Placement Orange actions et d'autre part pour les actionnaires salariés, désigner un binôme (titulaire/remplaçant) au poste d'administrateur représentant les salariés actionnaires du groupe au sein du conseil d'administration.

A l'issue de ces quatre ans, la CFDT a agi pour renforcer l'actionnariat salarié et vous représenter lors des assemblées générales d'Orange en cohérence et transparence.

Cette lettre a pour objectif de vous permettre d'appréhender le panorama de l'actionnariat salarié en Europe, en France et de dresser un bilan à Orange.

Pour la CFDT, l'actionnariat est un levier pour faire entendre votre voix en votre qualité de partie constituante de l'entreprise.

À quoi sert l'actionnariat salarié ?

Du point de vue des salariés :

- Être associé à la création et au partage de la valeur en faisant converger leurs intérêts avec ceux des actionnaires et des dirigeants de l'entreprise vers des résultats partagés de l'Entreprise.

Du point de vue de l'entreprise :

- Renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance de ses salariés, en particulier lors de changement de gouvernance et d'impulsion d'une nouvelle stratégie telle que « lead the future ».

Du point de vue de l'actionnaire salarié :

1. En **détenant** près de 8% du capital en juin 2023, nous représentons près de 12% des droits de vote lors de l'assemblée générale d'Orange pour valider les orientations du groupe déclinées par des résolutions ordinaires et extraordinaires ([cf. LEAS 28](#)) !

Pendant, au regard des tendances observées, pour la CFDT, il est essentiel de développer démocratiquement un actionnariat accessible à tous les salariés de l'entreprise sans exception.

Agir pour un actionnariat salarié au-delà de 10% et accessible partout pour tous

Pour renforcer l'actionnariat salarié, la CFDT a œuvré sur différents leviers pour le démocratiser et le développer au sein du Groupe. Voici les initiatives et les résultats obtenus :

- Actionnariat salarié facilité de façon régulière via l'abondement de 600€ pour 450€ versés (prime d'intéressement, ou versement volontaire) et placés dans le FCPE Orange Actions*
- Capitalisation des dividendes versés directement au niveau du PEG pour augmenter vos parts dans la FCPE Orange Actions et donc la valeur de votre épargne de façon indolore (cf. Part C des compartiments du FCPE OA)
- Revendication d'une Offre réservée au personnel (ORP) de façon régulière à des conditions avantageuses pour tous les salariés et anciens salariés (retraités) pour équilibrer l'attribution annuelle d'actions gratuites aux leaders dans le cadre de leur rémunération variable liée à la performance cf. LTIP**)

Utilisation des nouveaux leviers de la loi PACTE, pour améliorer l'accessibilité à un plus grand nombre de salariés :

- Un abondement unilatéral pour les salariés actifs pour favoriser cette dynamique de placement sans contrepartie d'investissement, nouveauté de la loi Pacte
- Décote majorée de 30% (cf. préalablement 20%) sur la fixation du prix de souscription y compris pour les retraités, anciens salariés d'Orange
- Un abondement spécifique d'Orange (actions gratuites en fonction du nombre d'actions souscrites) en favorisant la première tranche de souscription (cf. barème social)
- Possibilité de placer leur participation et/ou intéressement pour financer les souscriptions

dynamique pour développer l'actionnariat salarié.

Néanmoins, le pourcentage du nombre de salariés actionnaires a baissé dans les entreprises françaises (2010, 41,5% de salariés actionnaires dans les entreprises françaises cotées contre 32% en 2022) : les politiques incitatives pour développer l'actionnariat ne s'appliquent pas à tous les salariés d'un groupe du fait de la délocalisation des emplois. Pour la CFDT, le développement de l'actionnariat salarié doit profiter au plus grand nombre y compris à l'international avec une attention particulière pour les bas revenus (cf. ORP TOGETHER 2021)

*rapport de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié 2022

Nadia Zak-Calvet

#AgirAvecNousCapital



- Des Offres Réservées au Personnel à l'international pour renforcer la synergie au niveau du groupe et éviter un décrochage de l'actionnariat salarié compte tenu de la délocalisation de l'emploi
- Des Attributions d'Action Gratuites (AGA) en nombre égal pour tous les salariés, conditionnées par des objectifs atteignables et réalistes

*FCPE OA : Fonds Commun de Placement Orange Actions

** LTIP : Long Terme Incentive Plan

Panorama de l'Actionnariat salarié à Orange au 31/12/2022

Avec l'ORP TOGETHER 2021, la CFDT a pu, lors de la concertation avec l'entreprise, obtenir des conditions très avantageuses de souscription pour le plus grand nombre.

184 000 salariés et retraités éligibles pour environ 30 millions d'actions soit près de 1% du capital d'Orange. 37 pays étaient concernés (27 en 2016) :

- ✓ 85 000 salariés France + 55 000 salariés hors de France = 140 000 salariés
- ✓ 44 000 retraités (bénéficient des 30% de décote mais pas d'abondement, ni de la garantie)

1. Mise en œuvre d'un abondement unilatéral automatique (nouveau de la Loi Pacte). La CFDT a été précurseur sur cette nouveauté dès 2019) :

- ✓ Chaque salarié éligible à l'ORP a obtenu une dotation gratuite de parts dans le FCPE Orange Actions à hauteur de 400 € bruts.

2. Proposition d'un abondement avantageux :

- ✓ Abondement à 100% à hauteur de 1400 € pour la première tranche ; la deuxième tranche (de 1401 € à 4000 €) à hauteur de 30%.

3. Souscription à un prix attractif grâce à une décote de 30% sur le cours de référence de l'action (prix final à 6,64€, annoncé après la réservation à prix inconnu) :

- ✓ Jusqu'à présent, la décote maximum possible était de 20%.

49 000 salariés en France soit 57% de taux de souscription, pour un apport personnel moyen de 4,2 keuros :

- ✓ Participation en hausse de 21 points en France par rapport à Orange Ambition en 2016 (38 000 souscripteurs et 36% de taux de souscription en 2016)
- ✓ Hausse de 68% de l'apport personnel moyen (2,5 keuros en 2016)

Plus de 10 000 souscripteurs hors de France sur 37 pays, soit 19% de taux de souscription (contre 10% lors de l'ORP 2016) avec un apport personnel moyen de 2,1 keuros

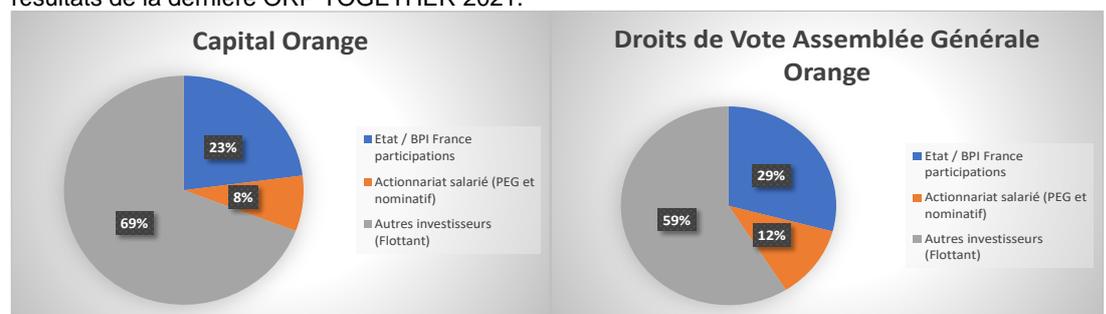
Bilan de ces trois dernières années

L'ORP TOGETHER 2021 conjuguée à la livraison des actions gratuites en 2020 ainsi qu'aux versements annuels abondés dans le Fonds Commun de Placement Orange Actions a permis les progressions suivantes :

De 2019 à 2023, le nombre d'actionnaires salariés détenteurs de parts du PEG a progressé de 15,5%. Ainsi, nous sommes aujourd'hui près de 136 444 actionnaires salariés, anciens salariés et retraités grâce notamment au versement de l'abondement unilatéral permettant d'acquérir des parts gratuitement dans le FCPE OA du PEG.

De 2019 à 2023, la part de capital détenu par le personnel est passée de 5,42 % à près de 8 % qui corrélativement, entraîne une augmentation du droit de vote de 8,97% à 12%

La CFDT, dans le cadre d'un dialogue social constructif conjugué à sa présidence du Conseil de Surveillance du fonds commun de placement Orange Actions, a contribué à la démocratisation de l'actionnariat salarié et à son renforcement au bénéfice du plus grand nombre comme l'attestent les résultats de la dernière ORP TOGETHER 2021.



Répartition du capital et des droits de vote au 30/09/2023

Panorama de l'actionnariat salarié en France en 2022 *

En 2022, on a constaté une belle dynamique en termes d'offres réservées au personnel pour développer l'actionnariat salarié : **41 opérations collectives** réalisées dans 38 entreprises du SBF120, sous forme d'augmentations de capital réservées aux salariés ou de cessions d'actions (cf. comparée à 32 opérations par an en moyenne)

Le volume de ces opérations atteint un montant record de **3,9 milliards d'euros**.

39% de taux de participation moyen aux opérations proposées avec un taux moyen de :

- 46% au sein des ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire) et 36% dans les Grandes Entreprises
- 50% en France et de 27% à l'international. En dehors de la France, ce sont 3 pays asiatiques qui ont les taux de souscription les plus élevés et où les émetteurs français sont les plus présents

4 398 € de souscription moyenne par salarié (abondement inclus) : ce montant est de 5 194 € au sein des ETI et 4 068 € au sein des Grandes Entreprises (cette différence s'expliquant en partie par la plus forte proportion d'opération à effet de levier* chez ces dernières).

Les sources de financement pour la souscription aux opérations d'actionnariat salarié sont nombreuses :

- Plus de 50% du montant souscrit est financé via l'intéressement et la participation dans les opérations offrant le financement via ces dispositifs collectifs
- L'avance sur salaire est proposée dans une opération sur deux
- Prélèvement sur le compte bancaire

56% des opérations offrent aux salariés 2 avantages financiers : un abondement et une décote. Ces opérations obtiennent les taux de souscription moyens les plus élevés.

L'Observatoire relève par ailleurs que parmi les entreprises qui proposent un seul avantage :

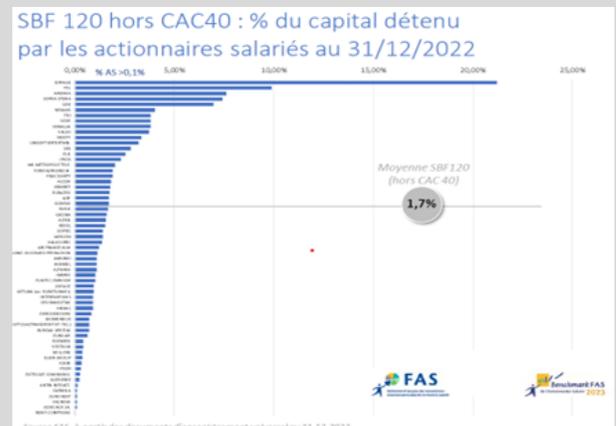
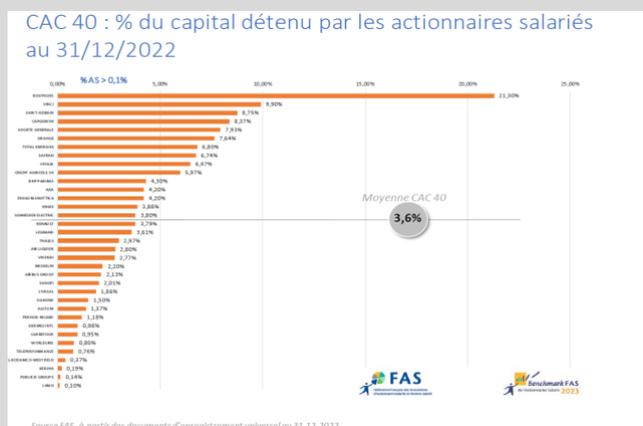
- 17% proposent uniquement un abondement ; celui-ci est cependant très élevé avec un abondement maximum moyen supérieur à 3 000 €
- 22% des entreprises proposent uniquement une décote, dont près de la moitié ont proposé une décote importante de 25% en moyenne

Sur les 73% des entreprises de l'Observatoire* qui offrent de l'abondement :

- L'abondement moyen offert par les Grandes Entreprises est de 2325 €
- L'abondement moyen offert par les ETI est de 2538 €

Les salariés n'utilisent pas forcément la totalité de l'abondement offert puisque l'abondement moyen consommé par les salariés est de 1567 € dans les ETI et 868 € au sein des Grandes Entreprises.

Les offres dites classiques restent prépondérantes. Moins coûteuses et plus aisées à appréhender par les salariés, les « offres classiques », fonds investis en quasi-totalité en actions de l'entreprise, continuent d'avoir la préférence des entreprises (78% en 2022).



Source : Benchmark FAS de l'actionnariat salarié 2023 (Fédération des Associations d'Actionnariat Salarié)

« Au total, le SBF120 compte 2,42 millions de salariés actionnaires. Ils détiennent près de 68 milliards d'euros d'actifs de leur entreprise. Ainsi, l'actif moyen détenu par un salarié actionnaire est de 28 076 €. », commente Mirela Stoeva Directrice des études chez Eres.

* analyses provenant du panorama de l'actionnariat salarié d'Eres et de l'Observatoire d'AMUNDI

Vos Élu-e-s au Conseil de Surveillance du Fonds Commun de Placement d'Entreprise « Orange Actions »



Nathalie Pauwels



Luc Marino



Isabelle Quinsat



Thierry Bricaud



Anita Iriart-Sorhondo

AGENDA ORANGE

- ✓ **6 décembre** : paiement d'un acompte sur dividende de l'exercice 2023 soit 0,30 euro par action.

À savoir :

- ✓ Si vous le souhaitez, vous avez **jusqu'au 31/12/2023** pour faire des versements dans le PER COL, [déductibles de votre revenu imposable](#). Les sommes déduites seront imposées lors de leur retrait.
- ✓ Le [déplacement de l'épargne](#) entre les fonds du PEG (« arbitrage ») est désormais possible tout au long de l'année.
- ✓ Il est possible de transférer jusqu'à 10 jours par an du Compte Épargne Temps vers le PER COL.
- ✓ **Avec le PER COL, votre épargne devient automatiquement disponible à l'âge légal de départ à la retraite** même si vous êtes encore en activité.

Pour aller plus loin...

Nous vous proposons une conférence débat !

« [Panorama de l'actionariat salarié en France et à Orange](#) »

Regards croisés

Raphael Mimran, Amundi
Nadia Zak CALVET, présidente du FCPE
Orange Actions

[Prochaine conférence débat](#)
[Jeudi 14 décembre de 13h30 à 14h30](#)

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

nadia.zakcalvet@orange.com

eric.rappe@orange.com



LinkedIn



ADHÉREZ À LA CFDT !



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](#)