



Nadia ZAK-CALVET

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

EDITO

En 2021, AGIR avec la CFDT

En France, vous êtes près de 77 000 détenteurs d'actions Orange au nominatif en votre nom propre. Il vous appartient de voter pour vous exprimer sur les orientations proposées par le conseil d'administration d'Orange, lors de l'Assemblée Générale d'Orange prévue le 18 mai.

Au sein du conseil de surveillance du FCPE Orange Actions, les membres élus **CFDT** se sont positionnés sur les résolutions conformément au programme AGIR décliné lors de sa campagne de renouvellement des membres du conseil de surveillance.

Cette lettre vous permettra de vous accompagner pour VOTER

Nadia Zak-Calvet

#AgiAvecNousCcapital !

L'actionariat salarié est le 2ème actionnaire d'Orange derrière la sphère publique : au travers des actions que les salariés détiennent au nominatif (vote direct, environ 13 millions d'actions), mais surtout **via le FCPE Orange Actions du PEG (France)** qui représente environ 149 millions d'actions.

Pour l'Assemblée Générale d'Orange, les 12 membres du conseil du FCPE Orange Actions (France) représentant la quasi-totalité de l'actionariat salarié, exercent votre droit de vote pour les parts détenues dans le FCPE.

Représentant près de 9 % du droit de vote, la position du Conseil de Surveillance du FCPE Orange Action compte à l'Assemblée Générale ! Mais, elle sera d'autant plus déterminante que la part du capital détenue par le personnel progressera !

Avant le 18 mai, il appartient à tous les porteurs au nominatif (cf. Actions d'Orange détenues à titre individuel comme les AGA***) de voter (date limite pour voter : le 17 mai à 15H).

Voici la typologie des résolutions mises au vote pour autoriser Orange à décliner sa stratégie :

À titre ordinaire :

- Approbation des comptes (sociaux et consolidés)
- Affectation du résultat (dividende)
- Conventions réglementées (même en l'absence de telles conventions)
- Renouvellement des mandats de cinq administrateurs
- Say on pay * « ex post »
- Say on pay* « ex ante », résolution globalisée pour les dirigeants mandataires sociaux, et visant les fonctions plus que les individus
- Programme de rachat d'actions

À titre extraordinaire :

- Résolutions financières
- LTIP**, actions de performance au bénéfice de dirigeants mandataires sociaux et de certains membres du personnel du groupe Orange (Comex, Executives, Leaders)
- Émissions d'actions réservées aux salariés (obligatoire en cas d'augmentation de capital) (plan d'épargne Groupe)
- Réduction de capital par annulation d'actions (inchangé)
- Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes
- Pouvoirs pour formalités

*Say on Pay : politique de rémunération des dirigeants - **LTIP : Long Terme Incentive Plan - ***AGA : Attributions Gratuites d'Actions

Le Conseil de Surveillance propose également des résolutions alternatives et points à l'ordre du jour pour tenter d'infléchir la position du Conseil d'Administration notamment pour la mise en œuvre d'offres réservées au personnel de façon plus régulière, en s'inspirant d'autres groupes du CAC 40 ...

L'ORP 2021 en préparation sera mise en œuvre grâce à une résolution votée lors de l'AG 2020 !

Point à l'ordre du jour proposé par la CFDT :

Dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, le Conseil de Surveillance du fonds Orange Actions a salué la dynamique constructive sur cette thématique au regard de l'accord cadre monde du 17 juillet 2019 qui fait de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un objet du dialogue social récurrent et pérenne au sein d'Orange. Au regard des taux de féminisation autour de 36 % pour l'ensemble de l'effectif du groupe, de 31,1 % pour le réseau des Leaders et des Exécutifs et de 35 % pour les recrutements, on constate, malgré les actions entreprises, encore de fortes disparités selon les pays notamment pour les taux de féminisation des COMEX, la promotion et les écarts salariaux entre les femmes et les hommes du groupe.

Quels sont les plans d'actions qu'Orange compte mettre en œuvre pour atteindre l'objectif de 35 % de femmes dans les instances dirigeantes du groupe Orange et réduire corrélativement les écarts à situation comparable dans l'ensemble du Groupe à horizon 2025 ?



Réponse le 18 mai lors de l'AG...

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



Nathalie Pauwels



Luc Marino



Isabelle Quinsat



Thierry Bricaud



Anita Iriart-Sorhondo

AGIR POUR PESER SUR LA STRATÉGIE ET LE DÉVELOPPEMENT D'ORANGE

La **CFDT**, 1ère organisation syndicale en France, défend le pouvoir de vivre pour tous, la défense et la préservation des intérêts des salariés pour des entreprises pérennes, innovantes et socialement responsables dans le monde de demain.

N°	Résolutions à titre ordinaire	Vote	Analyses CFDT
1	Approbation des comptes annuels de l'exercice clos au 31/12/2020 d'Orange SA	Pour	Conformité des comptes certifiés par les Commissaires aux comptes sans réserve
2	Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos au 31/12/2020	Pour	Idem
3	Affectation du résultat de l'exercice clos le 31/12/2020	Abstention	Compte tenu du contexte des 2,2 Mds €, la CFDT a proposé une résolution alternative pour un dividende majoré exceptionnel à destination des actionnaires fidèles uniquement pour éviter des mouvements spéculatifs. Faute d'accord préalable des porteurs TDIRA*, cette résolution n'a pu être présentée à l'AG
4	Conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce	Pour	Pas de nouvelle convention règlementée en 2020 ; 2 conventions antérieures toujours en vigueur (contrats Novalys et Exposition Universelle de DUBAI)
5	Renouvellement du mandat d'administrateur de Bpifrance Participations	Pour	Conforme
6	Renouvellement du mandat du cabinet KPMG en qualité de Commissaire aux comptes titulaire	Pour	Réputation confirmée sur la place et très bonne connaissance d'Orange sans complaisance
7	Renouvellement du mandat du cabinet Salustro Reydel en qualité de Commissaire aux comptes suppléant	Pour	Idem
8	Nomination du cabinet DELOITTE en qualité de Commissaire aux comptes titulaire	Pour	Idem
9	Nomination du cabinet BEAS en qualité de Commissaire aux comptes suppléant	Pour	Réputation confirmée sur la place
10	Ratification du transfert du siège social	Pour	Transfert à Bridge. Dossier instruit légalement dans le cadre des instances représentatives du personnel
11	Rémunération des mandataires sociaux non dirigeants (administrateurs)	Pour	Conformité dans l'attribution des jetons de présence aux administrateurs
12	Rémunération 2020 de Stéphane Richard	Pour	Conformité des rémunérations autorisées en 2020 (cf. résolution Say on Pay « ex post »)
13	Rémunération 2020 de Ramon Fernandez	Pour	Idem
14	Rémunération 2020 de Gervais Pellissier	Pour	Idem
15	Principes et critères de rémunération globale 2021 du PDG	Abstention	Manque de visibilité sur la rémunération des salariés d'Orange dans le cadre des négociations obligatoires au moment du vote du Conseil de Surveillance et désapprobation du mode de calcul pour des primes du LTIP ** (Say on Pay « ex ante »)
16	Principes et critères de rémunération globale 2021 des DGD	Abstention	Idem
17	Principes et critères de rémunération globale 2021 des administrateurs non dirigeants	Pour	Attribution des jetons dans les standards raisonnables du marché
18	Rachat ou transfert par la Société de ses propres actions	Pour	Facilite une meilleure maîtrise de son cours de bourse et des transactions pour éviter des endettements
N°	Résolutions à titre extraordinaire	Vote	Analyses CFDT
19	Émission d'actions avec maintien du DPS* - en dehors d'une offre publique *DPS : Droit Préférentiel de Souscription	Pour	Même si un risque de dilution du capital ne peut être ignoré, cette disposition de maintien du « droit préférentiel » stabilise l'actionnariat et favorise l'actionnariat salarié pour le personnel d'Orange qui le souhaite. La CFDT est favorable au Droit Préférentiel de Souscription (DPS).
20	Émission d'actions avec maintien du DPS - en période d'offre publique	Pour	
21	Émission d'actions par offre au public avec suppression du DPS* - en dehors d'une offre publique	Contre	Ces augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription (DPS) peuvent favoriser un actionnariat de référence au détriment de l'actionnariat salarié avec plus d'incertitudes lors d'Offre Publique d'Achat (OPA). Au regard des liquidités sur le marché, il convient d'être prudent sur la composition du capital.
22	Émission d'actions par offre au public avec suppression du DPS* - en période d'offre publique	Contre	

23	Émission d'actions par offre à investisseurs qualifiés avec suppression du DPS* - en dehors d'une offre publique	Contre	Ces résolutions ne prévoient pas de droit préférentiel de souscription (DPS) et le passage par le biais d'investisseurs qualifiés peut contribuer à l'opacité d'opérations engagées de la sorte.
24	Émission d'actions par offre à investisseurs qualifiés avec suppression du DPS* - en période d'offre publique	Contre	
25	Augmentation du nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital	Pour	Cela revient à une augmentation de capital avec stabilisation du marché de l'action
26	Émission d'actions en cas d'Offre Publique d'Echange (OPE) initiée par la Société, avec suppression du DPS* - en dehors d'une offre publique	Pour	Même si cette résolution ne prévoit pas de droit préférentiel de souscription (DPS), elle permet une augmentation de capital sans mouvement de trésorerie et contribue à la stabilité du groupe et de saisir des opportunités
27	Émission d'actions en cas d'Offre Publique d'échange (OPE) initiée par la Société, avec suppression du DPS* - en période d'offre publique	Contre	Cependant, en période d'offre publique, et compte tenu des incertitudes sur les souscripteurs, nous préférons la garantie du DPS pour favoriser l'actionnariat salarié
28	Émission d'actions avec suppression du DPS* pour rémunérer des apports en nature - en dehors d'une offre publique	Pour	Même si cette résolution ne prévoit pas de DPS, elle permet une augmentation de capital sans mouvement de trésorerie et contribue à la stabilité du groupe
29	Émission d'actions avec suppression du DPS* pour rémunérer des apports en nature - en période d'offre publique	Contre	Cependant, en période d'offre publique, et compte tenu des incertitudes sur les investisseurs, nous préférons la garantie du DPS pour favoriser l'actionnariat salarié
30	Limitation globale des autorisations	Pour	Laisse la souplesse de fonctionnement nécessaire au Conseil d'Administration sans avoir à recourir à une nouvelle AG si une opportunité se présentait et plafonne ses marges de manœuvre et en limite donc les dérives.
31	Attribution gratuite d'actions aux mandataires sociaux, Comex et autres cadres dirigeants	Contre	Il s'agit du LTIP (Long Term Incentive Plan), rémunération de la performance des top leaders. Il introduit une inégalité de partage de la valeur car pas de régularité d'attribution gratuite d'actions au reste du corps social.
32	Augmentation de capital réservée aux adhérents de plans d'épargne de l'entreprise	Pour	Malgré la suppression du DPS*, cette résolution inclut tout le personnel adhérent au PEG et permet la consolidation et la stabilité de l'actionnariat salarié.
33	Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes	Pour	Bien que limitée dans le temps et en valeur (2 Md€), il s'agit de consolider le capital social et de renforcer la structure bilancielle de l'entreprise.
34	Réduction du capital par annulation d'actions	Contre	On partitionne l'actif social au profit des vendeurs des actions rachetées. Orange privilégie les actionnaires au détriment du personnel (ni offre réservée, ni distribution d'actions gratuites) et de l'entreprise (emploi, politique sociale, besoins d'investissements : services, innovation, haut débit sur tout le territoire, ...) La CFDT préfère renforcer le capital social !
35	Pouvoirs pour formalités	Pour	Simple mise en œuvre de la législation pour clore l'AG et répondre aux obligations de communication.

*TDIRA : Titres à Durée Indéterminée Remboursables en Actions émis lors du plan de sauvetage mobilcom par France Telecom SA

**LTIP : Long Terme Incentive Plan

*DPS : Droit Préférentiel de Souscription

Dans la continuité de notre positionnement au sein de ce conseil depuis plusieurs années, la CFDT propose des résolutions alternatives relatives à la gouvernance, au partage de la valeur et nous vous proposons de les soutenir :

N°	Résolutions alternatives soutenues par la CFDT	Vote	Analyses CFDT
A	LTIP associé à l'Attribution Gratuite d'Actions pour tous, avec la même régularité que la rémunération de la performance pour les TOP LEADERS	Pour	A contrario de la résolution 31 (LTIP) excluant la plupart du personnel, cette possibilité d'attribution gratuite d'actions concerne l'ensemble du personnel.
B	Modification de l'article 13 des statuts sur le cumul des mandats. Initiée par la CFDT, cette résolution limite à 3 les mandats simultanés	Pour	Favorise l'assiduité et évite des administrateurs indisponibles, tentés par le cumul de mandats, empêchant réellement d'assumer leurs responsabilités, tout en préservant l'autonomie nécessaire à leur indépendance.

Dans le cadre de l'Assemblée Générale, qui cette fois encore sera virtuelle, la CFDT va poser un certain nombre de questions pour avoir des éclairages complémentaires sur les orientations stratégiques de l'entreprise. En effet, ces questions font l'objet de réponses écrites de la part du Conseil d'Administration.

Sur le partage de la valeur

S'appuyant notamment sur la mise en place d'un ratio d'équité fiabilisé et généralisé, la **CFDT** pourra objectiver les inégalités de traitement et alerter sur d'éventuelles dérives.

Concernant les transformations annoncées, les salariés seront-ils reconnus en tant que partie constituante de l'entreprise grâce à une politique de rémunération juste et équilibrée en évitant des distorsions dans le partage de la valeur ?

Sur la politique de l'emploi

Au regard des ambitions d'Orange en sa qualité d'entreprise socialement responsable :

- Quelle politique volontariste pour la jeunesse à la sortie de crise ?
- Quelle politique de sous-traitance pour faire face à la transformation accélérée de nos modes de production ?

Sur l'impact de la crise sur les conditions de travail

La crise COVID a entraîné l'expérimentation de nouveaux modes d'organisation du travail à distance qui pourraient être pérennisés à terme en tout ou partie.

- Des contreparties du report des dépenses de l'entreprise vers les salariés vont-elles être mises en place ?
- Quelles sont les orientations et la méthodologie d'Orange pour résoudre l'équation entre les impacts environnementaux et la politique d'immobilier pour arbitrer entre les implantations des sites opérationnels conjuguées à des impératifs de mobilité des salariés et de proximité ?

Sur la conciliation des ambitions RSE et du business model

Pour participer à la modération de l'impact du numérique,

- Comptez-vous supprimer à terme les offres commerciales illimitées, qui semblent d'une part, incompatibles avec la limitation des impacts environnementaux, mais qui d'autre part, pourraient concourir à des pertes de retour sur investissement au regard des consommations en data consommatrices d'énergie ?!

La RD, enjeu de la stratégie différenciante de demain

L'actualité économique de ces derniers mois souligne l'importance de la RD pour préparer l'avenir, en attestent la course aux vaccins au niveau mondial et l'impact des investissements dans la recherche.

- Ainsi, si la crise a mis en relief l'avantage concurrentiel entre groupes pharmaceutiques pour gagner le leadership, qu'en est-il au niveau d'Orange ?

En effet, vu de la stabilité des budgets en recherche et développement pour Orange, la **CFDT** s'interroge sur la capacité d'Orange à anticiper les ruptures technologiques et de service pour impulser l'opérateur Orange 2030.

Devoir de vigilance

Dans le cadre de l'application de la loi du 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance et pour laquelle la **CFDT** a été pionnière, le Groupe Orange publie chaque année un plan de vigilance :

- Quelle procédure le Groupe Orange a-t-il mise en place pour élaborer son plan 2020 avec ses parties prenantes ?
- Comment un mécanisme d'alerte a-t-il été établi ? et comment est-il suivi ?...

A suivre, réponses le 18 mai

AGENDA ORANGE

Échéances 2021 de l'Épargne Salariale :

18 mai 2021 : Assemblée générale des actionnaires
25 mai au 7 juin 2021 inclus : 2nde période d'arbitrage du PEG de l'année
13 au 26 septembre 2021 inclus : 3ème et dernière période d'arbitrage du PEG de l'année (période prévisionnelle)

BIENTÔT CHEZ VOUS

JEUDI 20 mai Conférence-Débats 13H30/14H30

« Les investisseurs et leur politique de vote lors des Assemblées Générales : l'impact des enjeux climatiques et sociétaux pour les marchés financiers ! »

Avec Aurélie Baudhuin, Directrice de la recherche Investissement Socialement Responsable chez Meeschaert

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



ADHÉREZ À LA CFDT !

