

# LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47

## **ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VOUS DE VOTER !**

### **L'ÉDITO**

*Nadia Zak-Calvet*

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

## **Rififi au niveau de la gouvernance avec comme vainqueur par KO : la Loi**

Depuis 2024, la gouvernance d'Orange subit les aléas des vents contraires soufflés par l'intransigeance de la CFE-CGC d'Orange qui a beaucoup de mal à accepter le résultat des élections relatives à la désignation de l'Administrateur Représentant les Salariés Actionnaires (ARSA). La nécessaire mise en conformité avec la directive européenne « Women on Board » impactant le collège des trois administrateurs représentant le personnel vient ajouter un supplément de tension :

### **Concernant l'Administrateur Représentant les Salariés Actionnaires, la justice a sifflé la fin de la partie !**

Dans sa frénésie de judiciariser toutes les élections relatives à l'actionnariat salarié (plus de 4 litiges terminés ou en cours), le référé suspensif visant à empêcher la résolution 5 relative à la désignation de l'administrateur représentant le personnel actionnaire (Titulaire : Nadia Zak Calvet, suppléant : Marc Maouche), 3 heures avant l'ouverture de l'Assemblée Générale du 20 mai 2025, a été infirmé car jugé disproportionné et ne faisant courir aucun risque au fonctionnement du Conseil d'Administration [cf. tract « Nouvelle victoire pour la CFDT Orange et la démocratie actionnariale »](#)).

C'est pourquoi, la CFDT Orange invite les porteurs au nominatif à voter enfin pour la résolution 23 de l'Assemblée Générale du 19 mai 2026, pour clore cette mauvaise série B juridique, qui a permis d'organiser une longue vacance du poste d'administrateur au détriment des intérêts des actionnaires salariés, au moment où des orientations stratégiques majeures ont été prises.

### **Concernant les trois administrateurs hommes représentant les salariés depuis le 3 décembre 2025 (ARS), la loi impose naturellement ses règles. Bienvenue à « Women on Board » !**

Au regard du nouveau cadre légal (l'ordonnance n° 2024-934 du 15 octobre 2024 et du décret d'application de juillet 2025), cette composition des 3 administrateurs hommes n'est plus conforme depuis le 1er janvier 2026. Elle devra être régularisée lors de la prochaine Assemblée Générale, le Groupe Orange devant se mettre en conformité d'ici au 30 juin 2026. Une nouvelle série qui risque d'offrir de nouveaux épisodes de contestation, incompréhensibles au regard des valeurs portées par ces évolutions légales dans le respect du résultat des élections !

Dans la continuité de la loi Zimmermann-Copé, pour féminiser les « boards », la directive européenne « Women on Board » renforce cette dynamique et identifie deux catégories d'administrateurs au sein d'un Conseil d'Administration : les administrateurs indépendants désignés en Assemblée Générale et les administrateurs représentant le personnel, élus par les salariés sans validation de l'Assemblée Générale. Ces deux typologies d'administrateurs au sein du Conseil d'Administration d'Orange doivent séparément

respecter cet impératif de parité ([cf. Lettre N°6 Conseil d'Administration](#))

La CFDT a toujours porté ces valeurs de parité et soutient cette impulsion permettant une meilleure diversité de genre dans la gouvernance pour une entreprise plus juste et en lien avec les évolutions sociétales. Pour 2026, toutes les entreprises du CAC 40 sont en conformité et les parties prenantes ont réussi à s'entendre. Bravo !

Quel dommage qu'Orange soit la seule entreprise qui va devoir utiliser des mesures dérogatoires pour se mettre en conformité !

Pour rappel, d'après les textes légaux, le collège non-cadre d'Administrateur Représentant les Salariés (ARS) n'ayant qu'un seul élu, est jugé prioritaire et n'a pas l'obligation de s'ajuster pour se mettre en conformité. Il appartient dès lors au collège cadre possédant deux élus de s'ajuster en respectant le résultat des urnes. En effet, c'est le candidat arrivé en deuxième position qui doit se retirer. En l'occurrence, c'est l'administrateur de la CFE-CGC, arrivé second qui doit démissionner et laisser sa place à sa colistière ou une femme de sa liste. Cela respecte le résultat des élections.

Or, comme il n'y a pas de gentlemen's agreement entre les trois administrateurs hommes dont l'un d'entre eux aurait dû laisser sa place à sa colistière, le Conseil d'Administration est dans l'obligation de proposer la révocation des trois administrateurs et il appartiendra dès lors à l'Assemblée Générale de décider.

La CFDT regrette que ces valeurs de diversité ne soient pas intégrées par toutes les parties prenantes.

C'est pourquoi, nous appelons à respecter les textes de loi et décrets d'application en anticipant les modifications des statuts du groupe proposées dans la résolution 14 et en suivant **nos positionnements** de vote pour les résolutions 20/21 et 22.

## **L'ACTIONNARIAT SALARIÉ, UN LEVIER POUR INFLUENCER LA GOUVERNANCE DU GROUPE**

À ce jour, avec **7,91%** du capital représentant 13,09% des droits de vote, l'actionnariat salarié est une partie prenante incontournable à Orange en étant le 2<sup>ème</sup> actionnaire derrière la sphère publique.

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

Ainsi, en ma qualité de présidente du fonds de l'actionnariat salarié à Orange, il m'appartient de planifier, d'organiser et de veiller au bon déroulement du processus de vote pour que le conseil s'exprime par des votes sur chacune des résolutions proposées pour l'Assemblée Générale pour exercer le droit de vote de près de 130 000 salariés, anciens salariés et retraités porteurs de parts.

**Concernant les porteurs au nominatif\*, il vous appartient d'exercer de façon individuelle votre droit de vote !**

À compter du 27 avril, et jusqu'au 18 mai à 15h, le vote électronique est ouvert sur le portail dédié de la BNP [UPTEVIA](#)

**Vous êtes près de 70 000 détenteurs d'actions Orange au nominatif. 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 19 mai.**

**Voici la typologie des résolutions pour autoriser Orange à décliner sa stratégie :**

**À titre ordinaire :**

- 1-2 : Approbation des comptes (sociaux et consolidés)**
- 3 : Affectation du résultat (dividende)**
- 4 : Conventions réglementées**
- 5-6 : Renouvellement de mandats d'administrateurs**
- 7-9 : Say on pay \*\*« ex post » : résolutions individualisées sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux**
- 10-12 : Say on pay « ex ante » : résolutions individualisées sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et résolution globale pour les administrateurs**
- 13 : Programme de rachat d'actions**
- 20-21 : Résolutions de révocation des 3 administrateurs du personnel (WOB)\*\*\*\*\***
- 23 : Nomination de l'administrateur représentant le personnel actionnaire**

## **À titre extraordinaire :**

- 14 : Modification de l'article 13 des statuts pour se mettre en conformité par rapport à la réglementation Women on Board**
- 15 : LTIP \*\*\*, actions de performance (AGA) au bénéfice de dirigeants mandataires sociaux et de certains membres du personnel du groupe Orange (Comex, Exécutives, Leaders...)**
- 16 : Émissions d'actions réservées aux salariés (obligatoire en cas d'augmentation de capital) (Plan d'Épargne Groupe)**
- 17 : Réduction de capital par annulation d'actions**
- 18 : Pouvoirs pour formalités**
- 19 : Ratification de l'article 21 des statuts afin de prendre en compte de la nouvelle date à J-5 pour justifier de la qualité d'actionnaire avant une Assemblée Générale.**

*\*Porteurs au nominatif : actions d'Orange détenues à titre individuel (cf. AGA : Attributions Gratuites d'Actions) – \*\*Say on Pay : politique de rémunération des dirigeants – \*\*\*LTIP : Long Terme Incentive Plan – \*\*\*\* WOB : directive européenne Women on Board voir édito*

Pour vous aider, la **CFDT** vous fait part de sa politique de vote et de ses analyses pour peser sur la stratégie du groupe. En complément la **CFDT** continue d'interpeller la nouvelle gouvernance d'Orange sur ses ambitions pour renforcer l'actionnariat salarié.

## **Comme un volcan qui sommeille, éruption du piton du partage de la valeur en vue !**

Au moment où le groupe relève son objectif EBITDAaL conforté par des résultats solides sur le premier trimestre portés sur ses activités en France, en Afrique et au Moyen Orient, il ne faudrait pas que le personnel, partie constituante de l'équation de création de valeur du groupe, soit le grand oublié au moment du partage !

En effet, comme pour la météo, il y a la température affichée et le ressenti...

Ainsi si en 2025 le partage de la valeur reste stable autour de 41% pour les salariés, il n'en demeure pas moins que le ressenti pour le personnel est tout autre, sidéré d'une part par l'effondrement des primes d'intéressement et de participation pour les uns, mais également révolté par la non-attribution d'une prime mondiale à tous les salariés du groupe pour clôturer la stratégie Lead the Future...

Dans le même temps, les ratios d'équité se creusent dangereusement, ce qui signifie que peu d'entre nous bénéficient effectivement d'un juste partage de la richesse.

Fort de ce constat, la CFDT s'est inquiétée de la mise en place d'un nouveau plan LTIP 2026/2028.

Le LTIP (Long Term Incentive Plan), rémunération de la performance des tops leaders et des exécutifs sous forme d'actions gratuites introduit une inégalité de partage de la valeur car aucune mesure d'accompagnement d'attribution d'actions gratuites n'est prévue pour le reste du personnel (pour rappel, la CFDT a proposé et soutient la résolution alternative A pour des ORP /AGA\* régulières pour les salariés) ...

Pour 2026, l'inquiétude de la CFDT se focalise sur l'évolution du budget LTIP qui passait initialement de 0,12 % à 0,45 % du nombre d'actions d'Orange. Cette augmentation est disproportionnée alors que dans le même temps les salariés n'ont ni accès à ce type d'attribution d'actions gratuites, ni la possibilité de souscrire à des ORP. En effet, la CFDT constate que la dernière attribution d'actions gratuites remonte à 2019 (61 actions par salarié !). Par ailleurs, malgré deux annonces successives de plans stratégiques depuis 2023 « Lead the Future » et « Trust the Future », les salariés n'ont pas hélas pu bénéficier d'ORP comme ce fut le cas préalablement pour chaque lancement de plan stratégique (la dernière ORP TOGETHER remonte à 2021). Aussi, par une action unanime au sein du conseil de surveillance, la CFDT a fait reculer le conseil d'administration pour revenir à des autorisations annuelles pour un tel dispositif. Ainsi pour le conseil d'administration du 1er avril, le conseil de surveillance du FCPE Orange Actions présidé par la CFDT, a proposé collectivement une résolution alternative à la résolution 15 initiale pour revenir à une autorisation sur 12 mois et un cadrage budgétaire annuel inchangé à 0,12% pour ce dispositif (cf. courrier en date du 6 mars adressé à Jacques Aschenbroich I ([cf. courrier en date du 6 mars adressé à Jacques Ashenbroich](#))).

**Le Conseil d'Administration a finalement accepté de revenir sur une autorisation annuelle et un cadrage budgétaire annuel pour 2026 à 0,15%. Certes, nous aurions préféré un statut quo à 0,12%, mais il était impératif que la gouvernance modifie la résolution 15 initiale ([cf. Rapport complémentaire du Conseil d'Administration à l'Assemblée générale des actionnaires d'Orange du 19 mai 2026 sur les résolutions susceptibles d'entraîner une augmentation de capital](#)). C'est une petite victoire, car c'est la première fois que le conseil d'administration a agréé une résolution alternative.**

Dans le même temps, la CFDT a voté contre l'augmentation de la rémunération de la directrice générale pour appuyer sur l'exemplarité à donner au regard de l'évolution défavorable du ratio d'équité, indicateur sur lequel nous sommes vigilants :

- En 2024, son ratio d'équité était 44,23 fois le salaire moyen d'un collaborateur du groupe
- En 2025, ce même ratio a évolué à 47,99 fois le salaire moyen d'un collaborateur du groupe

Dans ces conditions, il nous est difficile d'accepter que les cordons de la bourse se resserrent pour les salariés du groupe au moment où des négociations sur le partage de la valeur sont en discussions, alors que dans le même temps pour les happy fews, c'est open bar !

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

LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47 - ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VO  
LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47 - ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VO  
LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47 - ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VO  
LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47 - ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VO  
LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47 - ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VO  
LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47 - ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VO  
LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47 - ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VO

## **VOS ÉLU-E-S AU CONSEIL DE SURVEILLANCE FCPE ORANGE ACTIONS**



### **POUR ALLER PLUS LOIN...**

**Du 2 au 21 avril : connaître et affecter votre intéressement OSA.**

**19 mai : Assemblée générale des Actionnaires (Paris, salle Pleyel)**

**20 mai : Investissement et paiement de votre intéressement OSA.**

**27 mai : Visibilité de vos parts créées au titre de votre intéressement OSA dans le PEG & PER COL**

**11 juin : Détachement du solde du dividende de 0,45 euro par action Orange (exercice 2025).**

**15 juin : Paiement du solde du dividende de 0,45 euro par action Orange (exercice 2025)**

**À savoir : Prime de Partage de la Valeur « Lead the Future » :**

**Une information détaillée sur les conditions d'éligibilité de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) et les modalités pratiques de versement de cette prime vous seront adressées à partir de juin après réalisation des processus légaux auprès des instances représentatives du personnel.**

LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47  
Infos pratiques

**Suivez-nous sur les réseaux !**

Bluesky [S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES](#)

Facebook [S3C Télécoms prestataires IDF](#)

insta [3ctelecomsprestatairesidf](#)

[LinkedinS3C Télécoms Prestataires IDF](#)

[Threads3ctelecomsprestatairesidf](#)

[TiktokS3CTélécomsPrestatairesIDF](#)

Documents

[LA LETTRE DE L'ÉPARGNE N°47](#)