

**ACCORD PORTANT SUR
L'EPARGNE SALARIALE DANS LE
GROUPE ORANGE EN FRANCE**

6 SEPTEMBRE 2022

Accord portant sur l'épargne salariale dans le groupe Orange en France

Entre les soussignés,

Orange SA, dont le siège social est 111, quai Roosevelt 92130 Issy-les-Moulineaux, et les sociétés françaises entrant dans le champ d'application du présent accord, représentées par Gervais PELLISSIER Directeur Général Adjoint, People & Transformation, dûment mandaté à cet effet,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives désignées ci-après :

- le syndicat CFDT-F3C représenté par Madame Nadia **ZAK CALVET** dûment mandatée à cet effet,
- le syndicat CFE-CGC Orange représenté par Madame **Hélène MARCY** dûment mandatée à cet effet,
- le syndicat CGT-FAPT représenté par M _____ dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat FO COM représenté par Monsieur **Olivier DESSENNE** dûment mandaté à cet effet,
- le syndicat SUD-PTT représenté par Monsieur **Ted BADINOS** dûment mandaté à cet effet,

d'autre part,

il est conclu le présent accord relatif à l'épargne salariale dans le groupe Orange en France.

Table des matières

Préambule	4
Champ d'application de l'accord	5
Chapitre 1 – Moderniser les dispositifs de l'épargne salariale	5
Article 1 : Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Collectif	5
1.1 Transformation du PERCO (accord groupe du 6 avril 2006) en Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Collectif (PER COL)	5
1.2 Transfert de droits inscrits dans un Compte Epargne Temps vers le PER COL.....	6
Article 2 : Evolutions du Plan d'Epargne Groupe	6
2.1 Arbitrage dans la Plan d'Epargne Groupe.....	6
2.2 Abondement des versements dans le PEG	7
Chapitre 2 – Communiquer sur l'épargne salariale	8
Chapitre 3 - Dispositions finales	9
3.1 Clause de revoyure.....	9
3.2 Prise d'effet, durée.....	9
3.3 Notification	9
3.4 Révision	9
3.5 Dénonciation	10
3.6 Dépôt et publicité.....	10

Préambule

L'épargne salariale est un marqueur important et historique de la politique de rétribution chez Orange.

Le PEG, créé en 2000 et le PERCO, créé en 2006, rencontrent un grand succès auprès des salariés d'Orange comme en témoignent le nombre de comptes ouverts, 83 000 pour le PEG, 61 000 pour le PERCO et le volume des avoirs épargnés, 4,4 milliards d'euros.

Plus généralement, les pouvoirs publics encouragent l'épargne salariale afin de favoriser le partage des résultats, la constitution d'une épargne individuelle à court ou long terme et l'apport de ressources financières à l'économie. Ces orientations se matérialisent par des réformes régulières, dont la dernière en date est la loi « PACTE » de 2019.

Pour autant, l'état des lieux sur l'épargne salariale partagé avec les Organisations Syndicales lors de la négociation de cet accord a montré une faible interaction sur les mouvements de l'épargne salariale, limitée notamment par des calendriers restreints tels que ceux des périodes d'arbitrage et en dépit d'une communication interne effectuée sur un portail dédié. L'essentiel des actes de gestion de l'épargne consiste au placement de la participation et de l'intéressement. La possibilité d'épargner par des versements libres, de modifier la répartition de son épargne en fonction de ses projets ou de son horizon d'épargne est peu utilisée.

Par ailleurs, avec la fin de la commercialisation des PERCO, les sociétés du groupe, non adhérentes à l'accord PERCO, ne peuvent plus accéder à l'épargne retraite collective.

C'est dans ce contexte de réforme de l'épargne salariale et de volonté de renouvellement des dispositifs en place chez Orange qu'une négociation sur l'épargne salariale s'est engagée en 2022, avec l'objectif de moderniser, simplifier, rendre plus lisible les dispositifs proposés aux salariés.

L'accord, qui résulte de cette négociation, vise ainsi à :

- Moderniser l'épargne salariale, principalement à travers la mise en place d'un nouveau Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Collectif en substitution du PERCO
- Fortifier la communication sur l'épargne salariale en mettant l'accent sur la pédagogie et l'appropriation des dispositifs vis-à-vis de l'ensemble des salariés ou de populations spécifiques.

Une nouvelle phase de dialogue avec les partenaires sociaux abordera ultérieurement les thématiques des supports d'investissement de l'épargne salariale et de leur gouvernance.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises dont Orange SA détient directement ou indirectement au moins 50% du capital, ainsi qu'aux sociétés françaises dont les comptes sont consolidés par intégration globale au niveau du groupe Orange.

Chapitre 1 – Moderniser les dispositifs de l'épargne salariale

Article 1 : Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Collectif

1.1 Transformation du PERCO (accord groupe du 6 avril 2006) en Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Collectif (PER COL)

La loi 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi « PACTE » a réformé l'épargne retraite avec la création du Plan d'Epargne Retraite, PER, visant à rendre homogène les dispositifs d'épargne retraite, individuels ou collectifs, existants.

Le nouveau Plan d'Epargne Retraite d'entreprise Collectif (PER COL), issu de cette réforme, a vocation à remplacer le PERCO, lequel ne peut plus être mis en place dans les entreprises depuis le 1^{er} octobre 2020.

A l'instar du PERCO, le nouveau PER COL permet aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne supplémentaire en vue de la retraite, dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale d'entreprise.

Par rapport au PERCO, le PER COL offre notamment les possibilités suivantes aux épargnants :

- Transférer son épargne retraite d'un PER à l'autre en fonction de son parcours de professionnel ou de vie,
- Déduire ses versements volontaires de l'assiette de l'impôt sur le revenu au titre de l'année où ce versement est effectué (dans la limite des plafonds de déduction existants)

Toujours soucieux d'accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite, les parties conviennent d'utiliser la faculté ouverte par la loi PACTE de transformer le PERCO Orange en PER COL. Cette transformation vise notamment à permettre l'accès à l'épargne retraite collective des sociétés du groupe qui ne peuvent plus rejoindre l'accord PERCO et à ouvrir aux salariés les opportunités associées au PER COL.

Un accord de transformation du PERCO en PER COL a ainsi été conclu en même temps que le présent accord et figure en annexe de celui-ci.

La transformation prend effet au 2 novembre 2022.

Pour les salariés titulaires de comptes PERCO, cette transformation ne nécessitera aucune démarche et n'aura aucun impact sur la valeur de leurs encours, la transformation se faisant sans modification des supports d'investissement.

Le processus de communication et d'accompagnement des salariés titulaires de comptes PERCO à l'occasion de la transformation du PERCO en PER COL est détaillé dans le chapitre 2 du présent accord.

1.2 Transfert de droits inscrits dans un Compte Epargne Temps vers le PER COL

En continuité du PERCO, les épargnants peuvent transférer des congés épargnés dans un Compte Epargne Temps (CET) vers un PER COL.

L'utilisation de ces transferts par les salariés du groupe progresse régulièrement depuis leur mise en place en 2015. Ils représentent dorénavant la troisième source d'alimentation de l'épargne retraite collective, après la participation et l'intéressement.

Sur la base de ce constat partagé avec les Organisations Syndicales lors la négociation de cet accord et afin de répondre à l'intérêt croissant des salariés pour cette possibilité d'aménagement de leur épargne temps en fonction de leurs projets personnels, la Direction d'Orange SA propose aux partenaires sociaux de porter 5 à 10 jours par année civile le plafond de jours autorisés pour ces transferts.

Ce changement s'effectue via un avenant à l'accord d'Orange SA du 2 février 2000 portant sur l'Organisation et l'Aménagement du Temps de Travail (dit « accord pour tous ») proposé à la signature en même temps que le présent accord.

La direction d'Orange SA invitera les sociétés du groupe en France, disposant d'un accord CET, à examiner ce sujet dans le cadre de leur dialogue social.

Article 2 : Evolutions du Plan d'Epargne Groupe

2.1 Arbitrage dans le Plan d'Epargne Groupe

Le Plan d'Epargne Groupe (PEG) du 8 septembre 2000 prévoit la possibilité de déplacer ses avoirs d'un support d'investissement à l'autre via l'arbitrage.

Cette possibilité est assortie d'un calendrier spécifique qui limite le nombre de périodes d'arbitrage dans l'année (trois périodes par an dans la pratique habituelle).

Les épargnants sont peu nombreux à utiliser l'arbitrage de leurs avoirs dans le PEG au regard du nombre d'épargnants dans ce dispositif. Pour autant, la limitation des périodes ouvertes à l'arbitrage n'est pas de nature à favoriser cette faculté de gestion de l'épargne salariale et n'est pas cohérente avec l'arbitrage à tout moment de l'année prévu dans le plan d'épargne retraite collectif.

Ainsi, dans le cadre du présent accord, la Direction d'Orange propose d'aligner le calendrier de l'arbitrage du PEG sur celui du plan d'épargne retraite collectif, à savoir la possibilité de réaliser des arbitrages à tout moment de l'année pour l'ensemble des supports d'investissement présents dans le PEG (hors abondement de l'employeur dans le Fonds Orange Actions et hors parts provenant des opérations d'actionnariat d'entreprise - Offre Réservée au Personnel, Plan d'Attribution Gratuite d'Actions-, limité à durée d'indisponibilité de ces sommes).

Pour cela, Orange s'engage à modifier le règlement du PEG afin de permettre une mise en œuvre de ce nouveau calendrier d'arbitrage à compter du 2 janvier 2023.

2.2 Abondement des versements dans le PEG

Les employeurs peuvent compléter les versements des salariés dans l'épargne salariale par un abondement.

Dans le but de favoriser le développement de l'actionnariat salarié, Orange abonde les versements effectués dans le fonds Orange Actions du Plan d'Épargne Groupe. Cet abondement s'applique aux seuls versements issus de l'intéressement et des versements volontaires.

La Direction d'Orange propose d'ouvrir l'abondement aux versements de la participation dans le fonds d'actionnariat salarié du PEG. Cette évolution permettra d'abonder la participation dans le PEG comme elle l'est déjà dans le plan d'épargne retraite collectif. Cette évolution vise à une meilleure lisibilité de l'épargne salariale et à élargir les choix d'épargne des salariés.

Pour cela, Orange s'engage à modifier le règlement du PEG afin de permettre la mise en œuvre de ces nouvelles modalités d'abondement à compter du 2 janvier 2023.

Chapitre 2 – Communiquer sur l'épargne salariale

La communication sur l'épargne salariale est particulièrement développée chez Orange. Cette communication est multiforme à travers de nombreuses pages intranet, des vidéos, des conférences avec les salariés à distance ou sur site.

Les dispositifs d'épargne salariale n'en demeurent pas moins d'un abord complexe et relativement technique.

Ils nécessitent, de ce fait, d'être régulièrement accompagnés, en particulier, lors des opérations collectives telles que les périodes de choix concernant la participation, l'intéressement, les offres d'actionnariat, afin d'éclairer les décisions d'épargne des salariés.

Sans remettre en question l'ensemble des efforts et des moyens de communication interne existants, la direction d'Orange propose par le présent accord de renforcer ses actions dans ce domaine, et notamment :

- Utiliser la mise en place du PER COL pour présenter plus globalement l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés par Orange, leurs finalités, leurs modalités, et les avantages qui y sont associés,
- Développer davantage de contenus de communication qui concourent à l'appropriation des dispositifs par le plus grand nombre, en étant attentif aux dimensions de genre et d'âge,
- S'adresser spécifiquement à certaines populations afin de les sensibiliser aux questions d'épargne : salariés ayant peu accès aux supports d'informations numériques internes (vente en boutique, techniciens), salariés en début de carrière ou proches de la retraite, réseaux internes féminins.

A l'occasion de la transformation du PERCO en PER COL, un dispositif spécifique de communication, qui sera partagé en amont avec les organisations syndicales représentatives, sera déployé afin d'apporter aux salariés les éclairages nécessaires pour bien appréhender cette évolution et les sensibiliser sur les caractéristiques du PER COL (calendrier prévisionnel de communication sur la transformation du PERCO en PER COL en annexe).

Chapitre 3 - Dispositions finales

3.1 Clause de revoyure

A l'issue de cette première phase de négociation formalisée par le présent accord, les parties conviennent de poursuivre le dialogue social sur l'épargne salariale dans le groupe Orange sur les thématiques des supports d'investissements et de la gouvernance de ces supports, selon un calendrier qui sera précisé dans le cadre du calendrier social global. Une réunion avec les Organisations Syndicales Représentatives se tiendra à cet effet en fin d'année 2022 ou début d'année 2023.

3.2 Prise d'effet, durée

Le présent accord prend effet à compter du 2 novembre 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

3.3 Notification

L'accord est notifié selon les modalités prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

3.4 Révision

Les parties procèdent à la révision des dispositions du présent accord dans le cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient pas conformes aux conditions ayant servi de base à son élaboration.

Conformément à la réglementation applicable, il peut donner lieu à la négociation d'un avenant.

Une procédure de révision peut également être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L.2222-5 du code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- La demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- La demande de révision doit préciser le ou les article(s) concerné(s) par la demande de révision ;
- La demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision ainsi que d'un projet de rédaction du ou des articles objets de la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (OSR) dans le champ d'application du présent accord et habilitées, au terme de l'article L.2261-7-1 du code du travail précité, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il

modifie. Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

3.5 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail. La dénonciation doit être notifiée par écrit conférant date certaine par son ou ses auteurs à l'ensemble des signataires de l'accord et être déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

3.6 Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire.

Deux exemplaires, accompagnés des annexes, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique sont transmis à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Ile de France. Le présent avenant, et les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail, sont déposés sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie.

Orange SA notifiera, pour sa part, le présent accord à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Issy les Moulineaux, le 6 septembre 2022.

La Direction, pour les sociétés du groupe Orange :

Gervais PELLISSIER Directeur Général Adjoint, People & Transformation
--

Et les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la CFDT F3C : Nadia ZAK CALVET	Pour la CFE-CGC Orange : Hélène MARCY	Pour la CGT-FAPT :
Pour FO COM : Olivier DESSENNE	Pour SUD PTT : Ted BADINOS	

RESERVES EXPRIMEES PAR LA CFE CGC Orange

L'amendement d'une Décision Unilatérale et d'un Règlement du PEG à la main de l'employeur par voie d'accord avec les organisations syndicales représentative sur une partie seulement des modalités de fonctionnement du PEG constitue une architecture inhabituelle, susceptible d'en affecter la sécurité juridique. La CFE-CGC Orange se réserve donc la possibilité d'agir en Justice si les droits des personnels du Groupe s'en trouvaient lésés. Le fait notamment que les barèmes d'abondement pour versements dans le PEG relèvent soit de décisions unilatérales soit de négociations avec les OSR selon les périmètres sociaux du Groupe génère une rupture d'équité entre les personnels du Groupe.

La loi impose désormais à toute entreprise ou groupe disposant d'un accord de participation, comme c'est le cas dans le Groupe Orange, la négociation d'un accord sur le PEG (Art. L3332-4 du Code du Travail). La CFE-CGC Orange continue donc de demander l'ouverture d'une négociation permettant de nous mettre en conformité avec ces nouvelles règles légales, ce qui nous apparaît indispensable dans un Groupe de la taille d'Orange et se revendiquant d'un « dialogue social de qualité ».

Annexe

Calendrier prévisionnel de communication sur la transformation du PERCO en PER COL

- Publication de l'accord de transformation sur le portail intranet RH suite à sa signature
- 1^{ère} quinzaine d'octobre : information réglementaire des titulaires du PERCO (Amundi)
- Fin octobre / début novembre : communication interne sur le PER COL auprès de l'ensemble des salariés éligibles au PER COL (déclinée en parallèle aux retraités et anciens salariés titulaires d'un PERCO). Cette communication sera associée à une communication plus globale sur les dispositifs de l'épargne salariale.
- 1^{ère} quinzaine de décembre : information réglementaire des titulaires du PER COL sur la mise en œuvre de nouvelles grilles d'allocations de la gestion pilotée.