



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

Séances CSEE des 25 et 26 juin

FIL D'ACTU
OW
Orange Wholesale



Ce fil d'actu du collectif **CFDT** d'Orange Wholesale vous informe des principaux points débattus ou votés lors des séances des 25 et 26 juin 2025 du CSEE OW :

- Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein d'Orange Wholesale
 - Bilan annuel emploi 2024 incluant le bilan temps partiel, le bilan annuel de l'alternance et le rapport sur le solde de la taxe d'apprentissage
 - Rapport égalité professionnelle 2024
- Présentation des comptes annuels et du rapport de gestion pour l'exercice 2024
Approbation des comptes annuels et affectation des résultats de l'exercice 2024
- Consultation sur le bilan HSCT Orange Wholesale 2024

Pour vous informer via
l'application mobile
Cfdt ORANGE



Pour vous abonner
à nos publications
Cfdt ORANGE



Pour vous informer
Via les publications
Cfdt Orange Wholesale



Déclaration préalable **CFDT** (extraits)

De nombreux collègues nous font part de leurs inquiétudes face à l'augmentation significative des temps de trajet qui feront suite aux différents déménagements prévus. Pour beaucoup, il sera impossible de concilier vie professionnelle et personnelle avec des journées rallongées et pour certains, jusqu'à 4 ou 5 heures de transport quotidien.

Concernant le site d'Archives, les équipes constatent l'absence d'analyse de risques relative au déménagement d'équipements techniques stratégiques. Les managers sont confrontés à des décisions prises sans anticipation des coûts ni des besoins en ressources humaines. Cette précipitation, sans considération pour les risques encourus, génère une pression constante sur les managers et leurs équipes, créant un risque psychosocial avéré.

Lors de notre rencontre avec M. Trabbia, le 20 juin dernier, concernant le réaménagement de Pastourelle 3, nous avons pris connaissance du projet de la direction qui prévoit 34 nouvelles positions de travail pour les salariés OINIS (hors Supervision) au 3ème étage, avec potentiellement 10 à 15 positions supplémentaires en cours l'étude.

Si la **CFDT** reconnaît les efforts déployés par la direction et l'équipe projet pour aménager ces espaces, nous considérons néanmoins que ce nombre de postes demeure insuffisant au regard du nombre de salariés concernés. Nous avons identifié de nombreux espaces techniques inoccupés (équipements éteints, non connectés, etc.) qui pourraient être réaménagés pour créer des positions de travail additionnelles, permettant ainsi d'« assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés » (M.Trabbia).

La **CFDT** poursuivra son dialogue avec la direction afin que celle-ci interpelle la DOR et les autres services présents sur le site pour qu'ils justifient leurs besoins d'occupation de plusieurs centaines de mètres carrés dans les 20 prochaines années, comme cela nous a été rapporté. Cette demande est d'autant plus légitime dans le contexte actuel de transition vers le tout numérique.

Nous demandons que chaque salarié impacté par le déménagement vers Gardens puisse bénéficier d'une solution satisfaisante et pérenne, tant à moyen qu'à long terme, incluant notamment la possibilité d'un repli ponctuel sur Pastourelle 3. Ces aménagements devront bien entendu être réalisés sans dégrader la qualité de vie et les conditions de travail des autres salariés du site.

La **CFDT** demande à nouveau que les salariés de Massy, qui verront leurs conditions de transport considérablement dégradées, puissent rester sur leur site actuel.

Nous réaffirmons que leur transfert vers le site de Bridge n'a aucune justification managériale ou économique et ne générera que des inconvénients.

En maintenant ces salariés sur le site de Massy, la direction éviterait les conséquences néfastes de ces déménagements forcés et désengorgerait le site de Bridge par la même occasion.

Qu'attend la direction pour recon siderer ce projet qui ne profite à personne ?

Les élus **CFDT** ont recueilli les témoignages des salariés subissant la réorganisation annoncée à OWF. De nombreux collègues dont les périmètres seront réduits attendent toujours le soutien promis par la direction pour leur recherche de nouveaux postes. En réalité, ce soutien repose presque exclusivement sur leurs managers qui, en plus de leurs activités habituelles, doivent trouver des solutions de reclassement.

Certes, quelques collègues ont déjà fait des choix et intégreront d'autres activités, mais d'autres salariés se voient proposer des postes moins valorisants, sans rapport avec leurs qualifications, leur cœur de métier ou leur expertise.

Certains se voient même imposer un poste spécifique pour combler les postes nouvellement créés. Où est le libre arbitre dans cette démarche ?

La **CFDT** alerte encore une fois la direction au sujet des moyens à mettre en œuvre pour cette réorganisation se passe au mieux. Quels moyens supplémentaires ont été alloués aux équipes RH, idem pour les managers qui sont en première ligne ?

Nous constatons un écart significatif entre les annonces faites en CSEE et la réalité qui nous est remontée du terrain. Pour certains, c'est une véritable douche froide.

La CFDT suivra attentivement tous les cas qui lui seront remontés et exigera que la direction prenne toutes les mesures nécessaires pour garantir un poste à chaque salarié impacté sur chaque site.

Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein d'Orange Wholesale

Les élus **CFDT** ont pris connaissance du rapport de la Commission Emploi Formation concernant le bilan Emploi Temps Partiel 2025.

La **CFDT** déplore la baisse croissante des équivalents temps plein de la Division de -117 (-5,2%) en 1 an. La **CFDT** déplore une politique de recrutement appauvrie avec seulement 18 recrutements externes contre plus de 40 les années précédentes.

La **CFDT** constate également l'appauvrissement des bassins d'emploi pour les salariés non-cadre. L'entreprise doit maîtriser les chaînes de valeur, mais aussi les métiers transverses et de soutien. Cette maîtrise contribue aux succès récents dans certains marchés (IOT, Roaming Sponsor, MVNO, ...) L'externalisation, souvent motivée par une volonté de réduction des coûts, ne doit pas devenir une stratégie en soi, car elle peut fragiliser la maîtrise de notre chaîne de valeur. La division ne peut fonctionner efficacement uniquement avec des équipes composées exclusivement de cadres. Il est nécessaire de trouver un équilibre pour assurer la bonne marche de notre division. La situation dans le bassin Grand Nord-Est en est une illustration claire : absence de synergies entre les entités, peu ou pas d'anticipation dans la gestion des compétences et un manque de formations adaptées pour accompagner la montée en compétence dans de nouveaux métiers.



Les programmes d'upskilling et de reskilling semblent, à ce jour, peu accessibles aux non-cadres, qui sont souvent exclus de ces initiatives. Il est légitime de se demander si ces salariés sont considérés comme une priorité ou comme la dernière roue du carrosse.

La CFDT revendique les mêmes droits à la formation pour TOUS.

Rapport Egalité professionnelle

Enfin pour finir, la **CFDT**, après avoir décortiqué les éléments communiqués sur la politique sociale, les conditions de travail au sein d'Orange Wholesale, fait les constatations suivantes :

898 femmes et 1 480 hommes travaillent pour Orange Wholesale.

Le taux de féminisation de notre direction est de 38% :

- 30% des promotions, toutes bandes confondues, ont été attribuées à des femmes.
- Les femmes représentent 78 % des salariés à temps partiel.
- 17 femmes ont bénéficié d'une mesure de correction salariale, pour 5% de leur SGB.
- Pour la première année depuis 2019, les femmes sont absentes dans le top 10 des rémunérations de la division.



Les écarts de SGB médian et moyen sont encore légèrement en défaveur des femmes d'environ 1% à 3%. Certes les écarts en 25 ans se sont résorbés, mais il reste toujours des écarts significatifs ponctuels qu'il faut corriger au fil des années.

Contrairement à ce qu'a pu annoncer notre actuel DRH M. Lecerf il y a quelques années, non, la situation concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne sont pas résolues !

La direction du groupe et Orange Wholesale peuvent et doivent intensifier leurs efforts pour corriger ces anomalies qui persistent encore dans un groupe qui a su verser plus de 30 milliards d'euros de dividendes à ses actionnaires depuis sa privatisation.

La CFDT ne demande pas l'aumône, mais une juste répartition des revenus entre les femmes et les hommes qui contribuent de façon équivalente à la création de valeur dans le groupe.

Fonctionnement des ASC

Résidence Simone Michel-Lévy

« Cette résidence historique se trouve à Trébeurden dans les Côtes-d'Armor (22) et possède 14 logements gérés. Cette résidence appartient à 70% au CSEE INNOVATION et à 30% au CSEE ORANGE WHOLESALE, elle est gérée par un professionnel du tourisme.

Le taux d'occupation globale a toujours été résiduel et près de 90% des usagers étaient issus de personnes n'appartenant pas à notre division, ni à Innovation. De fait les pratiques et les attentes liées au tourisme dans les années 1970 – 1990 ne sont plus les mêmes. Plus de 1,5 Millions d'euros d'investissement seraient nécessaires pour maintenir la résidence au goût du jour d'après une étude commandée par les deux CSEE. Dans ces conditions, ce qui était d'usage, pratique et une avancée sociale durant de longues années ne l'est plus aujourd'hui. A travers les le « remboursement sur factures » du CSEE, les salariés d'OW peuvent librement choisir leur mode de vacances tout en bénéficiant de tarifs attractifs sur la plateforme du site du CE.

Après de nombreuses années d'exploitation et d'interrogations sur son devenir, les élus des 2 CSEE propriétaires ont pris les décisions suivantes :

Les élus du CSEE INNOVATION ont voté en mai, à la majorité des élus, la vente de leurs part (70%).

Les élus du CSEE ORANGE WHOLESALE ont voté en juin, à la majorité des élus, la vente de leurs parts (30%).

Le CSEE OWF ne pouvant racheter les parts du CSEE INNOV et assumer les investissements nécessaires à son attractivité, la **CFDT** a voté la résolution sur la vente des parts du CSEE OW.

La CFDT étudiera avec l'ensemble des élus des CSEE OW et INNOVATION les pistes qui nous seront proposées.

Présentation et approbation des comptes 2024 du CSEE Orange Wholesale

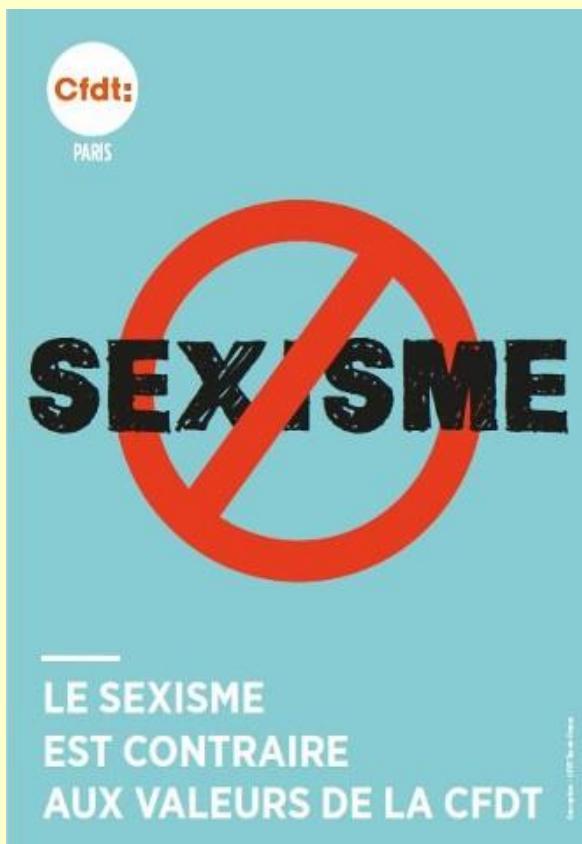
L'expert-comptable souligne la gestion exemplaire du CSEE Orange Wholesale, avec une maîtrise financière solide, une comptabilité bien tenue et une vision trimestrielle efficace.

La gestion est sérieuse, rapide et rassurante, avec des recommandations pour assurer une trésorerie suffisante.

Le niveau de trésorerie est actuellement de 3 mois, ce qui correspond aux standards minimums pour ce type d'exercice, qui est en général de 3 à 6 mois. Trois mois étant le minimum pour sécuriser le paiement aux ouvrants et ayants droits les remboursements qu'ils présentent dès le début de l'année. Six mois étant une limite haute.

La **CFDT** proposera prochainement de porter les réserves des ASC de 3 à environ 4 mois afin de sécuriser la trésorerie et permettre les versements aux salariés auxquels ils ont droit.

Pour l'expert-comptable, le CSEE Orange Wholesale apparaît comme un exemple de bonne organisation et de fiabilité dans sa gestion financière.



LE SEXISME
EST CONTRAIRE
AUX VALEURS DE LA CFDT

Consultation sur le bilan HSCT Orange Wholesale 2024

La **CFDT** constate que malgré des actions volontaires de l'entreprise concernant la charge de travail, conditions de travail, facteurs de risques et RPS, il n'y a pas de résultats concrets. Les actions de préventions semblent insuffisantes. Les élus demandent à être associés aux ateliers/formations mis en place sur les différents sites afin de pouvoir juger de leur efficacité et de leur pertinence.

Les commissions SSCT ont constaté une baisse du nombre des accidents de travail avec un TFRAC (Taux de Fréquence) qui passe de 1,01 en 2022 à 0,52 en 2024.

En revanche les coûts indirects sont en forte hausse (125K€ en 2022 et 285K€ en 2023).

La **CFDT** insiste sur la nécessité de rendre obligatoire les formations sur le harcèlement, le sexisme et les violences au travail.

Il est inacceptable que l'ensemble des salariés, hommes et femmes, du groupe ne soient pas encore tous sensibilisés à ces enjeux, qui concernent aussi bien le milieu professionnel que la sphère extérieure et/ou familiale. La prévalence de ces phénomènes en France, ainsi qu'au sein de l'OCDE, est alarmante : environ une femme sur quatre, âgée de 15 à 50 ans, en est victime.

La **CFDT** réaffirme donc sa demande pour que ces formations deviennent obligatoires, au même titre que **#Cyber ready** et **#Ethique des affaires**, afin de mieux prévenir et lutter contre ces situations inacceptables.

Vos élu-es CFDT au CSEE Orange Wholesale :

Angélique BARAT-ORLHAC, Laurent BERARD (**secrétaire adjoint**), Hafida CHLAGOU, Christine DEPLANCHE, Jean-Marc DUBOIS, Dominique FAUX, Marianne GERRER, Ghislain GUILLOCHON, Yves HERBAUT, Gaël ILLAN, Lucie LAURIER (**secrétaire**), Annick LEVY (**trésorière**), Luc MARINO, Sandrine MOURNIAC, Sylvie OLLIVIER, Manuel PARIA, Mélanie PASCAU, Valérie PERSEHAYE, Françoise PESSONNIER, François SELIGMANN, Philippe SOUPLET, Véronique VOISIN.

Délégué Syndical Coordinateur : Daniel GONÇALVES