Logo CFDT

ENQUÊTE « STRESS ET CONDITIONS DE TRAVAIL » - #15 ORANGE WHOLESALE FRANCE : LES RESEAUX TIENNENT. LES SALARIÉS UN PEU MOINS !

Chez OWF, les infrastructures fonctionnent à l'attendu parce que les équipes tiennent le coup... à bout de souffle. L'enquête CNPS 2024 révèle un paradoxe connu : une performance exemplaire portée par des salariés épuisés, sous-dotés, sous-reconnus. La CFDT dévoile ce que tout le monde sait, mais que la direction préfère souvent oublier : derrière les câbles et les plateformes, il y a des humains.

ÉCOUTER CE QUI NE VA PAS

L'intensité du travail est devenue une donnée structurante chez OWF. Des pics d'activité permanents, des exigences de concentration hors normes, des interruptions incessantes... Bref un cocktail explosif qui mériterait un plan de continuité d'activité à lui tout seul. Les salariés, eux, résument ça en une phrase devenue tristement banale : « On était souvent sur le fil.
Mais maintenant, c'est devenu le fil de tous les jours ». On a vu plus enthousiasmant comme perspective professionnelle. Comme si cela ne suffisait pas, chaque incident technique peut devenir une bombe à fragmentation. À OWF, on ne remet pas juste un routeur en marche : «une erreur peut coûter des millions ou bloquer des réseaux entiers ». Ambiance zen garantie. L'autonomie, qui faisait autrefois la fierté des métiers Wholesale, frise trop souvent l'abandon. On fait confiance aux salariés, certes. Mais sans les moyens qui vont avec.
La reconnaissance de la direction, elle, se rarifie : « Quand ça marche, c'est normal. Quand ça marche pas, c'est notre faute ». Un classique du genre, version OWF : l'excellence silencieuse, l'erreur tonitruante.

APPORTER DES RÉPONSES

Derrière la satire, un constat sérieux : rien n'est irrémédiable. Les RPS (Risques Psycho-Sociaux) ne tombent pas du ciel. Ils proviennent d'une organisation du travail perfectible. La bonne nouvelle ? On peut corriger ce qui ne va pas.

- La charge de travail : non, les équipes ne peuvent pas continuer à compenser éternellement les sous-effectifs, les pics d'activité permanents et les lenteurs informatiques. Redimensionner les équipes, rééquilibrer la charge, renforcer les effectifs sur les activités critiques : ce n'est pas du luxe, c'est de la survie organisationnelle.

- L'environnement de travail : à défaut de rendre les open spaces moins bruyants, on pourrait au moins les rendre... praticables. Quand l'ambiance sonore frôle celle d'une ruche et que les outils informatiques transforment chaque action en ascèse digitale, il n'est plus question de confort : c'est l'efficacité même qui trinque.

- La conduite du changement : on ne demande pas à la direction d'aimer les salariés. On lui demande simplement de les considérer. Et accessoirement... de leur parler, de les consulter avant de déplacer des pans entiers d'organisation, de les accompagner réellement, d'expliquer autrement qu'avec un Powerpoint.

Les revendicatio ns de la CFDT pour OWF :

La CFDT ne se contente pas de faire des diagnostics en matière de santé au travail. Elle porte des revendications claires, cohérentes et réalistes pour améliorer la qualité des emplois et la satisfaction des salariés à OWF.

POUR ALLÉGER LA CHARGE ET RENFORCER LES MOYENS

- Un plan pluriannuel de recrutements ciblés sur les métiers en tension.
- Un recalibrage des équipes basé sur la réalité des difficultés du terrain, pas sur des ratios théoriques.
- Un vrai plan de modernisation des outils informatiques utilisés au quotidien.

POUR STABILISER LES ORGANISATIONS

- La réelle et obligatoire consultation des équipes avant toute transformation majeure, pour anticiper les évolutions et réduire les mobilités à l'initiative de l'entreprise.
- Une négociation locale avec les organisations syndicales de létablissement pour limiter impact des mobilités à l'initiative de la direction et maximiser l'accompagnement des salariés.

POUR REVALORISER LES MÉTIERS ET RECONNAÎTRE LE TRAVAIL

- Une mise en lumière systématique des réussites Wholesale, trop souvent invisibles.
- Des règles d'augmentation salariale et de promotion plus justes, plus transparentes.
- La clarification par la Direction des Ressources Humaines des opportunités de carrière possibles,
- OWF comme ailleurs.
- Des objectifs managériaux pour impulser le mouvement.

POUR PROTÉGER LA SANTÉ DE CHACUN ET REVITALISER LES COLLECTIFS

Des espaces de discussion sur le travail dans chaque équipe. Une politique volontariste d'amélioration des environnements physiques et numériques de travail.
Une prévention renforcée des risques psychosociaux (RPS), avec une détection précoce des signaux faibles. Ce qui implique une prise en compte et une remise à plat régulière des conditions de travail « réel » des unes et des autres.

POUR RESTAURER LA CONFIANCE

- Un dialogue social local renforcé et exigeant.
- La co-construction des plans d'action RPS avec les représentants du personnel.
- Une politique « ressources humaines » recentrée sur le travail « réel », et non seulement sur le travail « prescrit » ou les organigrammes.

OWF repose sur des femmes et des hommes qui accomplissent chaque jour des prouesses invisibles. La CFDT demande simplement que ces prouesses ne se fassent plus au prix de leur santé. Les réseaux tiennent, oui. Mais il est temps que les salariés tiennent autrement : avec des moyens, du respect, du sens, et une entreprise qui les regarde enfin comme sa première force.

LA CFDT EST À VOS CÔTÉS POUR OBTENIR CES AVANCÉES. ET POUR RAPPELER À LA DIRECTION, ENCORE ET TOUJOURS, UNE VÉRITÉ SIMPLE : OWF NE FONCTIONNE PAS GRÂCE AUX MACHINES, MAIS GRÂCE À VOUS.

ORANGE WHOLESALE FRANCE : LES RESEAUX TIENNENT. LES SALARIÉS UN PEU MOINS !
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
ORANGE WHOLESALE FRANCE : LES RESEAUX TIENNENT. LES SALARIÉS UN PEU MOINS !