

Séances CSEE des 23,24 et 25 septembre

**FIL D'ACTU
OW**
Orange Wholesale

PARTOUT
POUR LOUS



Ce fil d'actu du collectif **CFDT** d'Orange Wholesale vous informe des principaux points débattus ou votés lors des séances des 22, 23 et du 24 septembre du CSEE OW :

- Information sur le Plan Schéma Directeur Immobilier Orange Wholesale
- CNPS
- Information sur le bilan activité Orange Wholesale du S1 2025
- Fonctionnement des ASC



Déclaration préalable **CFDT** (extraits)

L'actualité nous rattrape et un an après avoir découvert au détour d'un article de journal le dépôt d'une plainte au pénal de harcèlement sexuel contre un manager de notre entreprise la **CFDT** réaffirme son combat contre toute forme de harcèlement, fusse-t-elle morale ou sexuelle.

Le harcèlement au travail est une problématique sérieuse qui affecte de trop nombreux salariés.

En France environ un tiers des employés ont déjà été victimes de harcèlement sur leur lieu de travail, essentiellement des femmes. Ce phénomène, souvent sous-estimé, se manifeste sous différentes formes et a des conséquences graves sur la santé mentale et physique des victimes.

Le harcèlement moral se caractérise par des propos injurieux, des critiques incessantes, des menaces, des intimidations ou encore du chantage. Ces comportements visent à dégrader les conditions de travail de la victime, créant ainsi un environnement hostile et déstabilisant. Les conséquences peuvent être désastreuses, allant de la perte de confiance en soi à des troubles psychologiques graves.



Selon le Code pénal, le harcèlement au travail est puni de 3 à 5 ans de prison et de 45 000€ à 75 000€ d'amende.

Le harcèlement sexuel, quant à lui, inclut des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste, du chantage sexuel, des remarques sexistes, ou encore l'envoi de messages à caractère pornographique. Il s'agit d'une atteinte grave à la dignité de la personne et constitue une violation de ses droits fondamentaux.

Le harcèlement au travail ne se limite pas à des désagréments passagers. Il a des impacts profonds et durables sur la santé des victimes. Parmi ces impacts, le stress professionnel est particulièrement préoccupant. En effet, 2 cas de dépression sur 10 sont directement liés au stress professionnel. Ce chiffre illustre bien l'urgence d'aborder cette question de manière sérieuse et proactive par les employeurs. Ces situations sont souvent le fait de supérieurs hiérarchiques, mais 40% proviennent de pairs compliquant ainsi la dénonciation et la gestion de ces situations.

Impact sur la santé et carrière bloquée, les conséquences lourdes du harcèlement

Le harcèlement au travail est un phénomène aux multiples répercussions, touchant à la fois la santé des employés, leur carrière et l'ensemble de l'organisation. Il entraîne de nombreuses conséquences néfastes pour les victimes :

- Altération de la santé physique ou mentale : un tiers des victimes de harcèlement (33%) souffrent de problèmes de santé physique ou mentale
- Blocage de carrière : près de 28% des victimes voient leur carrière bloquée
- Arrêt de travail : 11% des victimes finissent par prendre un arrêt de travail en raison du harcèlement subi

La lutte contre le harcèlement au travail passe par une approche globale qui inclut la sensibilisation, la formation, la prévention, le soutien aux victimes et des sanctions strictes.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L4121-1 du code du travail).

En mettant en place ces mesures, elles contribuent non seulement à protéger leurs salariés, mais aussi à améliorer la productivité et le climat au sein de l'entreprise.

La **CFDT** encourage l'entreprise à aller encore plus loin dans ses pratiques afin de combattre au quotidien ces situations d'un autre temps et parfois tolérées ou minimisées et encourage surtout les salariés à dénoncer ces pratiques au travers de tous les moyens mis à leur disposition.

Dans un autre contexte, nous souhaitons revenir sur le déménagement d'une partie du site d'Archives.

Nous pouvons en tirer les conclusions suivantes :

Une partie des actions revendicatives portées par les salariés, appuyées par une intersyndicale unie depuis le départ montrent que la mobilisation paye pour peu que les arguments soient étayés.

Nous rappelons que :

- Le déménagement a déjà été décalé de 9 mois. De fait les délais initiaux annoncés étaient intenable ;
- 34 positions de travail dites « complémentaires » en open space sur le bâtiment PT3 seront créées. Celles-ci permettront de soulager ponctuellement les salariés relativement aux temps de déplacement ;
- Des espaces de travail sur le site de Diderot sont mis à disposition à titre temporaire (jusqu'à fin 2026)
- Déménagement de l'équipe Network/Design (23 salariés) non plus à Gardens mais à Stadium à St-Denis comme prévu initialement

Cependant le sujet n'est pas épuisé. D'autres obstacles nous attendent, du point de vue humain et/ou technique. Les salariés et les élus resteront vigilants quant au projet global qui n'en est qu'à ses balbutiements.



Concernant les derniers résultats triennaux du CNPS qui sont tous à la baisse, la **CFDT** s'étonne qu'aucun véritable plan d'action ne soit proposé par la direction.

Comme si pour l'entreprise ces chiffres ne révèlent aucune difficulté.

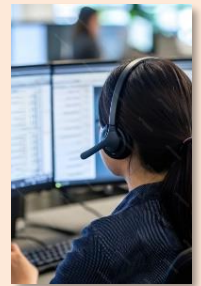
Ce n'est pas le cas pour nos élus.

Pour la **CFDT** il faut redonner du souffle de la confiance et du sens au collectif. La direction doit accepter que la transformation de l'entreprise de se fera qu'en embarquant avec elle les femmes et les hommes de l'entreprise en travaillant sur les résultats des différentes enquêtes.

Concernant le projet ONE ADV E, qui concerne une cinquantaine de salariés, la **CFDT** déplore qu'aucune ouverture ne soit encore proposée par la direction sur une présentation du projet de façon officielle. Nous comprenons bien que le but est de pérenniser l'emploi et de renforcer l'employabilité des équipes, cependant les premiers retours font état d'un projet qui manque de formalisation et n'est pas mûr sur plusieurs points opérationnels.

Ces questions interrogent les salariés et suscitent des interrogations légitimes.

La **CFDT** demande à la direction de revoir sa copie et de formaliser les processus avant toute industrialisation.



Enfin, pour finir, nous souhaitons aborder la situation du département de la communication au sein de notre division. A ce jour, deux procédures ont été diligentées, depuis plusieurs mois.

Une enquête a été déclenchée par une ou plusieurs procédures de signalement du groupe via «Hello Ethics».

Cette enquête a déclenché l'intervention du cabinet IAPR avec des auditions et pour laquelle les élus ne sont pas partis prenante. Cette procédure interne n'inclus pas les élus et reste à la main de la direction au niveau national.

Une déclaration de Danger Grave et Imminent (DGI) a également été lancée par la **CFDT** en septembre et a été finalisée la semaine dernière. Les conclusions de cette enquête dans laquelle une trentaine de salariés a été auditionné ont été communiquées à la direction. La direction a ensuite communiqué à l'inspection du travail les conclusions de cette déclaration de DGI.

La **CFDT**, mais surtout les équipes concernées attendent avec impatience les actions qui seront entreprises pour faire cesser tous les troubles impactant la santé mentale et physique des salariés. Il y va de l'intérêt de tous.

La CFDT vous rappelle encore une fois que la véritable richesse de notre entreprise repose avant tout sur ses salariés, leur engagement et leur bien-être.

PSDI (Plan de Schéma Directeur de l'Immobilier)

La politique immobilière d'Orange s'oriente vers une réduction de 30 % de la surface de bureaux à OW d'ici à 2040. La baisse inexorable des effectifs et la rationalisation financière en sont les principaux drivers. L'occupation des locaux repose désormais sur un taux d'occupation cible de 0,66 %, sans que soient systématiquement considérées l'accessibilité ou la diversité des métiers. La **CFDT** rappelle qu'il n'est pas possible d'appliquer de façon identique les mêmes aménagements pour tous les métiers. Il doit y avoir une adaptation des postes à chaque métier. Le déménagement de SKY 56 concerne 213 collaborateurs, qui seront repositionnés selon les modalités du projet, avec un dialogue social prévu pour 2026. D'autres sites, tels que Rennes, Colomiers, Blagnac ou Balma, font également l'objet de réaménagements ou de projets de déménagement. La rationalisation des coûts et la densification de sites comme Gailleton et Castigneanu demeurent des priorités. La stratégie immobilière privilégie désormais la location de baux, offrant ainsi une flexibilité accrue par rapport à l'achat. Enfin, la pérennité et la sécurité des sites sont au cœur des préoccupations, comme en témoignent les mesures spécifiques mises en œuvre, notamment à Besançon.

La CFDT appelle la direction à prendre en compte l'ensemble des enjeux sociétaux tels que la RSE, les durées de transport et pas seulement les aspects financiers.

CNPS (Commission Nationale de la Prévention du Stress)

L'enquête triennale du CNPS sur les conditions de travail et le stress met en lumière une nette détérioration de la situation dans l'ensemble des périmètres chez OW, affichant l'une des évolutions les plus préoccupantes au sein d'Orange. Seule la qualité des relations entre managers et collaborateurs demeure un point fort. Par ailleurs, 25 % des salariés français déclarent souffrir de troubles de santé mentale.

La charge de travail, suivie dans le cadre d'un accord de groupe négocié avec les syndicats, s'alourdit, notamment en raison des départs en TPS et de la baisse des effectifs. Face à ces difficultés, des solutions telles que l'automatisation et la réorganisation des processus sont à l'étude. Cependant, les réorganisations successives, les externalisations et le manque de visibilité sur l'avenir créent un climat d'incertitude pesant pour les salariés. La direction est ainsi appelée à renforcer son écoute, à ajuster ses actions et à veiller activement pour la sauvegarde de la santé mentale de ses salariés, notamment par la mise en place d'un accompagnement psychologique accessible à tous. L'indicateur global à Orange SA se dégrade fortement et retrouve malheureusement le même niveau qu'en 2012, au moment de la crise sociale. Les dégradations les plus fortes concernent les points suivants :

Charge de travail

Cela est dû à une forte augmentation de l'activité, notamment sur les nouveaux relais de croissance et à une baisse constante des effectifs et des pertes compétences associées. A ce titre, Pierre Louette, ancien directeur général délégué, avait déjà indiqué en son temps lors d'un séminaire de cadres « qu'une entreprise qui perd 10% de ses effectifs annuellement se mettait en danger. »...à méditer.

Conflits de valeurs

La **CFDT** constate une chute à OW de 12 pts. Comment pourrait-on être fier d'appartenir à Orange quand 52% des salariés OW considèrent que faire un travail de qualité est parfois impossible (- 5 pts). Sur cette fierté d'appartenance le score de 2024 (76pts) est même inférieur à celui de 2012 (87 pts). Un comble. Sans un changement réel de stratégie il y a fort à parier que cet indicateur continuera à se dégrader.

Insécurité de la situation de travail

La dégradation est importante, on note que les salariés ont une perception négative de l'évolution de leur activité et de leur emploi au sein d'Orange. L'accélération des réorganisations, menace sur la sécurité de l'emploi, changements indésirables vécus ou à venir pèsent sur cet indicateur en baisse.

Cette vision particulièrement pessimiste doit nous alerter sur les RPS associés et accélérer la mise en place de mesures de prévention primaire, qui est la façon la plus efficace de combattre un risque professionnel à la source.

La priorité doit absolument être donnée à l'accompagnement des salariés avec les moyens associés !

Temps de trajets

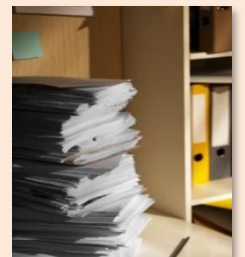
Les salariés d'OW ont les temps de transports plus longs que ceux d'Orange :

27% ont des temps de transports supérieurs à 1h contre 21% pour Orange.

Ces chiffres ne tiennent pas compte de futurs déménagements de Gardens, Bridge en région parisienne.

Pour conclure, ce dernier sondage de la CNPS ne fait que confirmer malheureusement les nombreuses alertes des différentes organisations syndicales. Sans un changement radical de stratégie il y a fort à craindre que les indicateurs continueront à se dégrader et ne soient les prémices d'une nouvelle crise sociale.

La CFDT salue les efforts continus et l'implication de notre direction sur ces sujets de l'insertion et de l'inclusion, mais s'étonne du peu de moyens donnés par le national sur un sujet qui nous concerne toutes et tous.



Bilan activité Orange Wholesale du S1 2025

L'entreprise nous présente enfin aujourd'hui des résultats financiers plus en accord avec le budget. Le delta en pourcentage entre les résultats et objectifs s'est nettement réduit et est plus en ligne qu'auparavant. Si cela se vérifie dans les prochains semestres, le spectre d'un mauvais pilotage financier récurrent de l'activité s'éloigne.

A ce titre, qu'en est-il des activités, des lignes de produits ?

La **CFDT** regrette le manque total d'informations relatives aux activités.

Taux de contact, nombre de clients FTTH raccordés, parts de marché, parcs HD et THD, QoS mesurées, transition cuivre vers fixe, parcs cartes SIM, MVNO, roaming sponsor, aucune information n'apparaît dans ce dossier. Comment apprécier un bilan sans une analyse des évolutions du marché en complément des seules données financières.

Ce rapport d'activités reste très discret sur ces sujets qui, pourtant, nous auraient permis d'avoir une véritable vision complète de l'activité et des résultats obtenus par les salariés. Or ces données existent et sont même partagées au sein des CODIR de OW et dans d'autres entités du groupe. Pourquoi ne sont-elles pas partagées aux élus de ce CSEE ?

La **CFDT** attend par conséquent avec impatience le prochain rapport présentant en plus des résultats financiers, un rapport d'activité plus complet, véritable reflet de notre activité tel qu'il est partagé dans les différents CODIR et dans d'autres entités du groupe.

Après des résultats temporairement satisfaisant obtenu le semestre précédent sur le périmètre France, la baisse des cofinancements plombent aujourd'hui inversement nos résultats. A cela s'ajoute une mise en œuvre complexe, de l'IFER (Imposition Forfaitaire des Entreprises de Réseaux), même si cela n'est pas vraiment de notre ressort et vient compliquer la lecture de nos résultats. Dans ces conditions, comment réellement mesurer nos résultats financiers ? D'autant plus, que l'absence de cofinancement, s'il plombe nos résultats à court terme est positif à long terme sur le montant des locations FTTH. Dans ce contexte de lecture difficile, la **CFDT** constate une érosion régulière et soutenue de notre chiffre d'affaires et de notre marge au moins dans les mêmes proportions. Nous attendons de l'entreprise de vrais relais de croissance et une vision qui ne sont pas au rendez-vous.

Il est à noter que le sujet de l'IOT tant vanté et du satellite n'apparaissent pas dans ce bilan. Etonnant quand ces sujets font partie des relais de croissance attendus. Le sujet du CDN (Content Delivery Network) apparaît seulement pour nous informer que la direction recrute, alors que ce sujet est évoqué depuis au moins depuis deux ans. Il y a bien des investissements, cependant même nos filiales sont réticentes à l'installation des serveurs dans leur réseau, ainsi qu'à l'utilisation de la solution du partenaire sélectionné pour la diffusion de leur contenu.

La solution technique ou le partenaire choisi est-il en cause ?

La **CFDT** observe cette érosion financière attendue depuis de nombreuses années mais attend de l'entreprise de vrais relais de croissance qui ne viennent pas et souhaite que ce bilan soit complété des données d'activités pertinentes

Activité Sociales et Culturelles

Aide aux Études Supérieures

Cette prestation concerne vos enfants âgés de moins de 26 ans (au 1er septembre).

Elle est ouverte jusqu'au 31 octobre 2025. Pensez à demander cette prestation avant cette date limite via la rubrique suivante : **Rubrique Aides du CSEE / Aide à la Scolarité.**

Aide Rentrée Scolaire

Cette prestation centralisée du Guichet Unique concerne une aide pour la rentrée des plus jeunes, de la maternelle au lycée. Vous pouvez en faire la demande **jusqu'au 4 novembre 2025**

A vos claviers !



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**), Sandrine MOURNIAC, Sylvie OLLIVIER, Manuel PARIA, Mélanie PASCAU, Valérie PERSEHAYE, Françoise PESSONNIER, François SELIGMANN, Philippe SOUPLET, Véronique VOISIN.

Délégué Syndical Coordinateur : Daniel GONÇALVES