

Séances CSEE des 23,24 et 25 septembre

**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 22, 23 et du 24 septembre du CSEE OW :

- Bilan de mise en œuvre de la transformation de la direction Orange International Networks, Infrastructures and Services, incluant le rattachement d'une partie de l'équipe IT de International Carriers à OINIS
- Information-consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein d'Orange Wholesale (bloc 3) : Bilan Handicap 2024
- Bilan GEPP 2024 et perspectives 2025-2027
- Projet d'aménagement des espaces de travail du site de Besançon
- Fonctionnement des ASC



Déclaration préalable **CFDT** (extraits)

C'est la rentrée, synonyme pour de nombreux salariés et de nombreuses équipes, de la mise en œuvre de la réorganisation OWF présentée avant les congés d'été.

Cette réorganisation ambitieuse impacte 50% de la division et revêt une importance majeure pour notre division. Elle permettra, selon la direction, d'adapter notre organisation aux exigences de la relation client, de l'agilité marketing et des performances commerciales.

Cependant, force est de constater que cette démarche, qui redistribue les cartes pour de nombreux salariés, a été précipitée, la gouvernance étant trop peu anticipée.

Malgré nos alertes et mises en garde, le recrutement de managers n'a pas été à la hauteur, et ceux qui arrivent dans des équipes qu'ils découvrent peinent à prendre leurs marques. Les organisations sont souvent bancales, avec des salariés contraints de maintenir d'anciennes activités faute de remplaçants, tout en s'adaptant à de nouveaux environnements. Par ailleurs, l'acquisition de nouvelles compétences n'a pas été organisée en amont, ce qui entraîne une sollicitation prématurée des salariés pour répondre à de nouvelles obligations. Certains clients, peu informés de ces transformations, demandent des explications légitimes, ce qui témoigne d'un manque de communication et de préparation.

Les élus **CFDT** vous alertent une fois de plus : ces bouleversements massifs impactent nos organisations et commencent à avoir des répercussions concrètes sur le business.

Nos métiers du Wholesale reposent souvent sur une relation de confiance à long terme avec nos clients.

Si cette confiance venait à s'éroder, nous risquons de perdre sur tous les fronts :

- La confiance et la motivation des salariés, déjà fragilisées
- La confiance des équipes de management
- La confiance des équipes RH et de soutien

Par conséquent, nous demandons la mise en place de moyens d'accompagnement efficaces à tous les niveaux, afin que cette réorganisation ne soit pas un échec, mais une réussite collective profitable à l'ensemble des salariés du groupe.

Concernant le projet de déménagement du site d'Archives, présenté il y a un an et demi, le constat est presque identique. Faute d'anticipation, certains projets sont reportés sine die. Les responsables et leurs équipes, mis devant le fait accompli, doivent se débrouiller pour respecter des délais imposés par la direction. La pression exercée sur les salariés pour atteindre ces objectifs est inacceptable. La **CFDT** refuse que ces mêmes salariés soient tenus responsables d'incidents, de retards ou de dérives financières. Nous attendons toujours les études d'impact de ces décisions, qui n'ont jamais été discutées en amont, ni sous l'angle de l'organisation du travail, ni sous celui des aspects techniques.

Enfin, nous voulions aborder un dernier thème qui relève encore une fois d'une absence d'anticipation de l'organisation du travail et de ses conséquences. Il y a presque un an, les élus du CSEE ont été informés d'une réorganisation des équipes de la communication de notre division Orange Wholesale. Réorganisation qui, à la base n'était qu'une Information. Dès le démarrage du projet les élus **CFDT** vous ont alertés sur les risques de RPS avérés, faute de gouvernance de projet appropriée.

Une expertise a été votée, les conclusions rendues en février proposaient trois recommandations :

Axe 1 : Clarifier la gouvernance en définissant des circuits de décision précis pour éviter les conflits d'autorité et les blocages organisationnels.

Axe 2 : Renforcer l'accompagnement en instaurant un dispositif de soutien structuré, notamment en matière de formation et de gestion de la charge de travail.

Axe 3 : Évaluer les impacts en continu en organisant des réunions régulières avec les collaborateurs pour ajuster la mise en œuvre en fonction des difficultés rencontrées

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.**

Retour sur la réorganisation OINIS (2024)

Aujourd'hui, la direction nous a présenté le retour d'expérience sur la transformation d'OINIS, mise en œuvre depuis mai 2024. Cependant, après 18 mois d'application, il est essentiel de faire un point lucide et sincère sur la réalité vécue par les salariés du terrain.

Une organisation qui fragilise la transversalité

Depuis la mise en place d'OINIS, il n'a jamais été aussi difficile de travailler en transverse. La logique client-fournisseur entre les différentes verticales nuit à la fluidité des échanges, aggravée par les nombreux départs et le recours à des profils juniors externalisés à l'étranger ou en filiale. Comment la direction peut-elle prétendre que la nouvelle organisation a réduit les tensions entre silos, alors que 60% des salariés français expriment le contraire ? Les résultats des sondages Voice Up et CNPS sont sans appel. La mobilisation des compétences devient un défi majeur : la montée en compétence ne se décrète pas, elle nécessite des années d'investissement. Or, le programme d'upskilling/reskilling proposé par la direction est insuffisant pour répondre aux ambitions légitimes d'OINIS.

Des enjeux de souveraineté et de qualité en péril

Les sujets liés à notre souveraineté, pourtant identifiés, sont laissés à l'abandon, malgré les risques juridiques qu'ils engendrent. La réduction des coûts se fait au détriment de la qualité des livrables, avec un turn-over important qui retarde la livraison des projets. Comment la direction peut-elle prétendre que la nouvelle organisation a réduit les tensions entre silos, alors que 60% des salariés français expriment le contraire ? Les résultats des sondages Voice Up et CNPS sont sans appel.

Une coordination défaillante et une relation en déclin

La coordination entre équipes est à améliorer. Les décisions prises à un certain niveau ne sont pas suffisamment relayées aux équipes opérationnelles. OINIS semble désormais privilégier les projets liés à OB, au détriment de ceux liés à OWI, avec une relation quasi inexistante avec le marketing OWI, qui développe ses propres solutions sans faire appel à OINIS. La promesse de réversibilité des prestataires externes vers nos équipes offshore est un pari risqué.

Une perte de technicité et une dégradation de la qualité

Le transfert de compétences, coûteux en temps et en technicité, nuit à la maîtrise de nos produits et services. La suppression des activités legacy, encore rentables, devrait plutôt permettre de développer de nouveaux relais de croissance. Pourtant, la mise en œuvre de projets complexes se fait de manière déstructurée, malgré l'accompagnement d'équipes de coachs Agile. L'absence de processus clairs et l'implication tardive des opérationnels freinent le déploiement et l'exploitation des solutions.



Des coûts et des impacts humains importants

Les nombreux déménagements, coûteux et perturbateurs, privent nos techniciens de leurs laboratoires, essentiels à leur expertise. La qualité du support client en pâtit. Par ailleurs, la prise de décision top-down, souvent brutale et excluant les recommandations des collaborateurs expérimentés, fragilise la confiance des équipes.

Un bilan alarmant après 18 mois

Malgré une communication intensive, plus de 40% des salariés français ne comprennent toujours pas la stratégie OINIS. La crédibilité de cette organisation est mise à mal, et ses résultats financiers ne s'améliorent pas. La perte de maîtrise technique et la dégradation de la qualité des livrables nuisent à notre image auprès des clients.

Face à ces constats, la **CFDT** demande :

- Une clarification des processus, périmètres et responsabilités ;
- L'ouverture d'une véritable consultation lors du prochain CSEE OW d'octobre sur la future réorganisation « Network » annoncée lors de la multilatérale OINIS du 8/9/25 ;
- Un dialogue social sincère, transparent et constructif, respectueux des salariés et de leur expertise.

La CFDT appelle la direction à prendre en compte ces enjeux cruciaux pour l'avenir d'OINIS, afin de retrouver la confiance et la qualité de service que nos clients attendent.

Bilan handicap

Le taux d'emploi direct de salariés en situation de handicap dépasse 7 % chez Orange SA et chez Orange Wholesale (taux légal à 6 % minimum). Il est atteint grâce à la majoration des Travailleurs Handicapés (TH) de plus de 50 ans (coef x 1,5).

La **CFDT** rappelle que nous pouvons tous être concernés par le handicap, à titre temporaire ou définitif, à tout moment de notre vie.

Au nom de la non-discrimination, une prise en charge (véritable), pour tous est demandée :

Ce qui est mis en place pour les salariés TH est nécessaire pour certains, mais utile pour tous.



La commission handicap a choisi d'étudier l'évolution des chiffres au cours des quatre dernières années pour un bilan complet.

En se focalisant uniquement sur l'année 2024, la **CFDT** regrette que les tendances restent identiques :

- Peu ou pas d'embauches : 0 contrat CDI pour 18 recrutements externes – 2 contrats CDD pour 40 recrutements externes – 2 contrats d'alternance pour 84 nouveaux alternants.
- Peu ou pas de promotions en fonction des bandes : 1 promotion vers D et 2 promotions vers Dbis, soit 3 pour 86 salariés promus sur l'ensemble de la division Wholesale.
- Pauvreté de l'accompagnement tout au long de la carrière, plus de 51 % des TH sont sur les niveaux C et D.
- Aucune entrée en Temps Partiel Sénior Handicap (TPSH) en 2024 pour 49 entrées depuis 2011.

Les salariés éligibles nous rapportent que leur désintérêt s'explique principalement par une base de calcul du TPSH sur des salaires de non-cadres. Ce dispositif reste par conséquent mal calibré du point de vue des salariés concernés.

- La répartition géographique des TH est totalement déséquilibrée : plus le nombre de salariés est élevé sur un bassin d'emploi, plus le pourcentage de TH est faible.
Au vu de leur excellent ratio, les petits sites de l'est de la France devraient être un modèle pour tous les autres !
- **Alerte** : les TH sont par essence une population plus fragile, les risques liés aux déménagements, aux environnements en flex office et aux réorganisations chez OW auront d'autant plus d'impact négatif.

Les élus **CFDT** insistent pour que le suivi individuel de chacun de ces salariés soit mis en place et qu'il soit étendu à tous ceux qui ne se sont pas encore identifiés.

- Malgré les différentes remarques, les bilans continuent à être incomplets.

Les élus **CFDT** demandent à ce que les mêmes données soient systématiquement présentées pour Orange Wholesale dans les rapports et mises en parallèle avec les chiffres d'Orange SA.

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 GEPP 2024 et perspectives 2025-2027

Les élus de la **CFDT** exigent une transparence totale, avec une information trimestrielle sur l'avancement du programme #perspectives.

Ils alertent sur le danger que certains managers deviennent des « managers fourre-tout » au service de la transformation, rappelant que le développement des compétences n'est pas une simple mission mais un métier. La **CFDT** réitère sa

demande de création de quatre postes de Responsables de la Professionnalisation pour accompagner efficacement managers et salariés dans la mise en œuvre des PDI obligatoires en 2026. Elle exige également un plan de promotion dédié aux non-cadres, trop souvent laissés pour compte. Face aux retards de recrutement et à la surcharge de travail qui pèsent sur de nombreux salariés, elle réclame la publication anticipée des offres d'emploi pour mieux gérer les effectifs, la transmission des savoirs et les plans de succession.

Enfin, la **CFDT** insiste sur la nécessité de créer une commission spécifique pour la situation de l'emploi dans le bassin Grand Nord-Est, dont la dégradation s'accélère, pour défendre l'emploi et l'avenir des salariés.

La CFDT se bat depuis le début de ce dossier avec vous et dans l'intérêt du plus grand nombre.

Nous sommes les seuls à réclamer un accompagnement décent dans ce dossier qui embarque près de 1 200 salariés !

Déménagement du site de Besançon

Un projet de réorganisation aux conséquences sous-évaluées

Le projet de réaménagement du site de Besançon Justices prévoit le déménagement des équipes OWF de Russell vers le site Justices, distant d'environ huit kilomètres. Cette initiative s'inscrit dans une logique de rationalisation, avec pour objectifs affichés : le renforcement de la sécurité, la mutualisation des espaces, la réduction des coûts, la maîtrise de l'empreinte énergétique et l'amélioration des conditions de travail.



Si la consultation avec le service juridique a permis de garantir l'accès aux locaux techniques ainsi qu'à la salle de réunion, de nombreuses interrogations persistent. La question de la desserte du site, le nombre insuffisant de places de stationnement adaptées (seulement deux places PMR), la capacité limitée du service de restauration – désormais éloigné du Restaurant Inter-Entreprises (RIE) de la polyclinique de Franche-Comté – suscitent des inquiétudes légitimes. La **CFDT** a sollicité le CNR (Comité National Restauration) pour étudier une solution alternative la plus pratique pour les salariés.

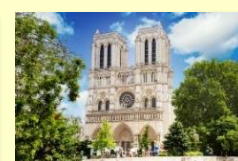
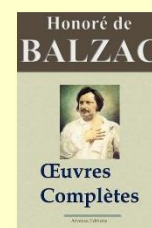
Par ailleurs, l'impact de ce déménagement sur la santé mentale, la qualité de vie au travail, la mobilité quotidienne et les temps de trajet n'a pas été suffisamment anticipé. Les risques psychosociaux liés à cette réorganisation sont réels et doivent être pris en considération. Face à ces incertitudes, le CSEE a décidé de mandater une expertise indépendante afin d'analyser l'ensemble des effets potentiels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Seule la CFE-CGC a voté contre cette expertise. A priori, ce déménagement à Besançon n'est pas un sujet qui les préoccupe.

La CFDT se battra pour que TOUS les aspects du projet soient étudiés.

Fonctionnement des ASC (activité Sociales et Culturelles)

La commission ASC a proposé plusieurs activités, qui ont toutes été votées par les élus du CSEE :

- Thalasso Anglet
- Conférence - maison Honoré de Balzac, sa vie, son œuvre - Paris
- Histoires anciennes des Halles de Paris et des Templiers
- Accrobranche Aoubré - Toulon
- Visite Guidée de Notre Dame
- Plongée dans Chinatown, son histoire et sa culture culinaire - Paris
- Atelier 42 degrés – Paris



A vos claviers pour vous inscrire !

Vos élus 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