

SOMMAIRE

1. Compte Familial divisé en deux : les élus CFDT persistent dans leur choix... 1
2. Du côté d'Orange Wholesale ... la stratégie, c'est quoi ? c'est qui ? c'est où ?..... 2
3. Dossier en cours : OINIS mérite mieux que des délocalisations... 3

Compte Familial divisé en deux : les élus CFDT persistent dans leur choix...

Compte Familial (CF) versé en 2 fois....

Vous avez été nombreux à nous solliciter pour en comprendre les raisons. Les élus **CFE-CGC** et **CGT** ont remis le sujet sur la table lors du CSE de février.

Cette mesure pénalisante pour beaucoup d'entre nous semble liée à des « difficultés prévisionnelles de trésorerie ». Mais l'origine ne serait-elle pas liée au versement par notre CSE OW de plus d'un **demi-million d'euros** au pot commun du CSEC ?

Cette « caisse CSEC » est utilisée, entre autres, pour des dons à des associations, des prestations retraités et autres dépenses handicap et enfance ... mais sans justification pour notre CSE !

Résultat du vote demandant un CF alimenté en totalité :

12 voix POUR (CFE-CGC, CGT, SUD)

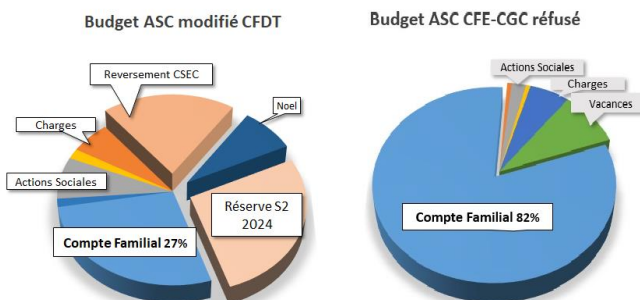
13 voix CONTRE (CFDT, FO)

Notre proposition CFE-CGC CGT a donc été rejetée !

Constat des élus CFE-CGC

Notre proposition consistait à vous reverser **plus de 80%** sur le Compte Familial. Avec la CFDT ce sera seulement **27%** courant mars et le reste (les autres 27%)... peut-être plus tard.

A retenir : c'est une alliance d'élus CFDT (12 voix) / FO (1 voix) qui a pris la majorité au CSE OW (13 voix sur 25).



Ça ouvre quand ?

« **Voter CFDT pour des Activités Sociales et Culturelles (ASC) plus généreuses, plus diversifiées, plus simples !** ».

Les belles paroles de la campagne électorale sont de l'histoire ancienne et l'ancien programme est reconduit.

Pour la générosité, il faudra se contenter de **27% du budget** social versé par l'entreprise. Pour la diversité et la simplicité... pour l'instant, il faut attendre le bon vouloir des élus CFDT/FO.

Pourtant, **tous les budgets ont été votés dès janvier et le bureau constitué**. Mais ils font quoi ?

Constat des élus CFE-CGC

Tous les CSE d'Orange reçoivent la même somme de la part de l'entreprise autour de 1300€ par salarié. Si le CSE OW reverse 27% de cette somme aux salariés, c'est que le reste est dépensé ailleurs.

Pour l'ouverture des prestations... une vague rumeur circule pour une prévision d'ouverture vers le **15 mars 2024**...

Nos deux représentants interviennent au sein de la commission en proposant des prestations faciles à mettre en œuvre et qui profitent à tous ... et sans frais cachés ou contraintes.

Des questions ? des remarques ? des propositions ?

Contactez nos représentants à la commission ASC du CSE :

Régis PUILLET regis.puillet@orange.com

Rachida BOUCHEMOUA rachida.bouchemoua@orange.com

Du côté d'Orange Wholesale ... la stratégie, c'est quoi ? c'est qui ? c'est où ?

Le point avec notre Directeur Mickael TRABBIA

Pendant que Mme HEYDEMANN se félicite, tout comme la presse, des excellents résultats « financiers » d'Orange, les salariés eux, constatent des **Négociations Salariales** qui patinent et une prime de **Participation en recul de 10%**.

Pour y voir plus clair, les élus ont interpellé notre Directeur sur les points « stratégiques » d'Orange Wholesale suivants :

Comment expliquez-vous notre résultat et la baisse de 470M€ du CA d'Orange Wholesale en 2023 ?

C'est une réalité, notre dynamisme en France ne permet pas de compenser l'arrêt du cuivre. L'activité France est en baisse mais c'est une activité à forte marge. De plus, les gros investissements sur la fibre et les mécanismes de cofinancements auront moins d'impacts à venir sur nos résultats 2024 et 2025 car ces plans sont déjà bien avancés.

Quelles sont les prévisions de croissance OW ?

Nous devons transformer nos revenus et retrouver de la marge. Les grandes priorités sont regroupées sur 4 pôles :

Infrastructures et génie civil Améliorer la performance, l'efficacité et la résilience du réseau ainsi que la couverture du territoire (zones blanche et Dom)

Innover sur la softwarisation du réseau pour produire rapidement et efficacement.

Mutualiser nos réseaux pour économiser sur les infrastructures tout en conservant une gestion efficace, une bonne QS, et une meilleure proposition de valeurs.

Automatiser les services (déploiement, délais, coûts, services).

Délocalisations d'emploi... les salariés s'inquiètent !

Orange Wholesale recrute en France sur les domaines à forte valeur ajoutée : cyberdéfense, softwarisation, automatisation, mais également IA et digitalisation. **La France va rester centre de décision** et conservera les activités stratégiques.

Du côté des effectifs chez Orange Wholesale

3350 ETP (équivalent temps plein) sur 28 pays. **Sur la France, 2600 salariés** dont l'effectif est en légère baisse comprise entre **-5 et -7%**.

Sur l'international, 750 salariés avec une croissance comprise entre **+20 et +25%**. L'activité à l'international est une orientation claire qui tient compte des viviers de compétences et des coûts en environnement concurrentiel... Il est vrai que tout ce qui a moins de marge à tendance à sortir hors de France : Inde, Maroc, Tunisie...

A la fin 2025, **Orange Wholesale** se projette avec une stabilisation et un ratio France/International autour de **75/25%**

Constat des élus CFE-CGC

Rappelons que la **nécessité de faire évoluer** les compétences des salariés (France) est une **obligation de l'entreprise**.

Toute cette stratégie devra s'accompagner d'un chantier « Ressources humaines » pour **modifier et adapter** nos forces au travail/compétences en France. L'entreprise fait face à la décroissance des activités historiques et doit anticiper les besoins de nouvelles compétences : IA, sécurité, automatisation digitalisation...

Attention toutefois, OW cherche à regrouper les compétences sur les gros sites et les grandes métropoles. Tant pis pour les petits sites privés d'avenir.

Actuellement, plus de 50 personnes suivent déjà des parcours d'évolution.

Dossier en cours : OINIS mérite mieux que des délocalisations...

Les élus du CSEE Orange Wholesale ont mandaté une Expertise sur le projet de transformation OINIS.

Pourquoi ?

Ce projet de réorganisation est susceptible d'entraîner des conséquences sur les conditions de travail des salariés de l'entité OINIS mais aussi d'International Carriers. Avec déjà un effectif fortement externalisé, **que va-t-il rester comme activité et perspectives d'évolution aux salariés France ?**

Premier point : un sondage salarié

Nous avons début mars un taux de participation de 51%
N'hésitez pas à répondre à ce questionnaire, seule moyen pour les élus de faire valoir votre position et vos revendications auprès de la Direction.

Deuxième point : des entretiens avec l'expert

Un panel de 10% des salariés sera invité à des entretiens pour affiner la compréhension de la situation.

Troisième point : une consultation des élus fin avril

Les élus devront rendre leur avis et l'ensemble de leurs remarques au CSE de fin avril. La réorganisation devrait être mise en œuvre dès début mai.

Vos
représentants
CFE-CGC
Orange
Wholesale

Représentant Syndical : A. PEGORIER

Elus CSEE titulaires : L. BAPPEL, M. GARCIA, P. DESERT, L. DISSARD, C. GARCIA, F. CARVOUNAS, S. RHOMER.

Représentants de Proximité :

OWF : K. CHOMEZ, A. BARDOU, A. MALIS, P. DUMONT, W. PIEVE, R. BOUCHEMOUA.

OINIS : T. AEPLY, S.NET, C. BILLOT, D. COQUILLE, M. IONESCU, P. ALLIER

IC : C. NGAH-ELOUNDOU, R. PUILLET, L. GUILLEBEAU, T. RAYROLES, D. FEVAL.

CSSCT (ex-CHSCT) :

OWF : P. DUMONT, A. BARDOU, K. CHOMEZ.

OINIS : T. AEPLY, L. BAPPEL, S. NET

IC : P. DESERT, C. NGAH-ELOUNDOU, R. PUILLET

Délégués Syndical :

OWF : M. GARCIA, K. CHOMEZ, M. GOUD, R. BOUCHEMOUA

OINIS : L. BAPPEL, D. COQUILLE, T. AEPLY, P. ALLIER, S.NET

IC : P. DESERT, A. PEGORIER