

SOMMAIRE

1. Bilan des Conditions de Travail et les déménagements à venir 1
2. Présentation des comptes du CSE OW : mais où va l'argent ? 2
3. L'emploi au sein d'Orange Wholesale, ça donne quoi ? 3
4. Egalité Professionnelle Hommes / Femmes : toujours en retard 4
5. En Bref, les autres actualités du CSE OW 4

Bilan des Conditions de Travail et les déménagements à venir

Un bilan 2023 mitigé et des objectifs non atteints

Pour donner suite à la présentation du Bilan 2023 sur L'Hygiène, la Santé et les Conditions de Travail, les élus constatent que **les actions de prévention** tout comme les bilans chiffrés présentés par la Direction sont **insuffisantes**.

Ce rapport révèle à demi-mots que **les objectifs fixés sont très loin d'être atteints** que ce soient les actions de sensibilisation « Lutter contre le sexisme » ou de prévention « Prévenir le harcèlement au travail », « Les gestes qui sauvent » ou encore « Secourisme ».

Des trajets accidentogènes et de plus en plus longs

Forte hausse des accidents de trajets notamment à vélo avec des conséquences qui peuvent être dramatiques aussi bien sur le travail que sur la vie privée qui peuvent.

A l'heure où la Direction s'apprête à délocaliser en banlieue Parisienne les sites d'Alleray et d'Archives et ainsi augmenter drastiquement les temps de trajets domicile/travail des salariés, sa responsabilité d'employeur est clairement engagée.



Actions des élus CFE-CGC :

La Direction convoquée par l'Inspection du Travail.

A la demande des élus réunis en intersyndicale, la Direction OW sera convoquée début septembre par l'inspection du travail afin d'expliquer les projets de déménagements à répétition sur Paris et l'IDF. Ce sera aussi pour rappeler les obligations et responsabilités de l'employeur sur la Santé et Sécurité de son personnel et sur le dialogue social qui doit accompagner ces projets.

Rappelons que l'entreprise est responsable de la santé et de la sécurité de ses employés et que les moyens d'accès au lieu de travail font partie intégrante de cette obligation Art L4121-1 du Code du Travail.



Présentation des comptes du CSE OW : mais où va l'argent ?

Pas d'anomalie comptable et des réserves pleines...

Avec des comptes certifiés par un expert-comptable, il est normal de n'y déceler aucune anomalie. Cependant, l'affectation des dépenses, notamment ASC, reflètent une gestion qui ne correspond pas au programme qui aurait été mis en place par la CFE-CGC.

Avec près d'un **demi-million d'euro de réserves financières**, les livrets du CSE sont pleins alors que des **nouvelles baisses de prestations sont annoncées...** Après la tentative de demander le versement en deux fois du compte familial, ce sont maintenant les **prestations rentrées scolaires 2024** qui subissent un tour de vis.

Pourquoi réduire encore les prestations ?

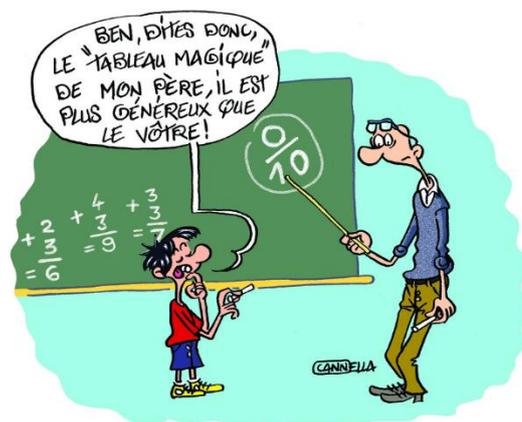
Le syndrome de l'économie aigüe a encore frappé avec la proposition d'économiser quelques milliers d'euros en réduisant entre **-5 et -40€ la subvention rentrée scolaire** pour près de 600 enfants et toujours aucune mesure pour aider les étudiants en alternance / apprentissage.

La CFE-CGC vote CONTRE, alors que les autres syndicats approuvent cette réduction.

Mais où passe l'argent des prestations enfance ?

A contrario, personne ne cherche à savoir où sont passés les **620K€ de budget annuel qui est rétrocedé au CSE Central** pour les vacances enfant...

Seuls les élus CFE-CGC ont demandé la justification des dépenses. C'est le minimum à faire pour rendre compte aux salariés de l'usage de leur dotation. Affaire à suivre...



Actions des élus CFE-CGC :

Nous rappelons que **l'entreprise verse exactement la même somme par salarié à tous les CSE** soit environ 1300€ pour les ASC et 1300€ pour la Restauration. Le bureau du CSE reçoit cette dotation et propose un budget et un programme « ASC » associé pour pondérer et redistribuer ces sommes sous forme de prestations et activités sous critères de revenus financiers du foyer (QF).

La CFE-CGC a toujours proposé de redistribuer au moins 85% du budget sur le compte familial des salariés pour un usage libre et autonome des droits sociaux.

Le programme ASC actuellement en œuvre ne reverse que **53%** du budget sur le Compte Familial en 2024. Le reste est délégué au CSE Central ou proposé sous forme d'une multitude de prestations sous conditions... ou mis en réserve sur des livrets d'épargne...



L'emploi au sein d'Orange Wholesale, ça donne quoi ?

Une force au travail en chute libre.

Les effectifs (France) Orange Wholesale 2023 s'établissent à 2214 ETP France et 750 ETP externes (23% en filiales et 12% sous-traitance). La Division a perdu **87 salariés** auxquels on ajoute **74 salariés** passés en Temps libéré. Cela représente **un écart de 20%** entre les effectifs au travail (2214 ETP) et les salariés (effectif moyen 2470 CDI).

Les démissions ont augmenté de **37%** en 2023 (22 salariés ont démissionné) ce qui n'alerte absolument pas l'entreprise qui considère le phénomène comme normal. Les salariés qui quittent notre entreprise le font en démission pure et simple. Ils ont entre 26 et 50 ans et démissionnent après plusieurs années passées au sein d'Orange. A noter qu'aucun licenciement n'a été prononcé en 2023.

Les recrutements externes sont au nombre de 42 dont 12 alternants sur les 144 contrats passés avec les écoles, avec un âge moyen de 32 ans (20 à 50 ans).

Le télétravail est fortement répandu chez OW, 74,5% des effectifs ont un contrat de télétravail dont 68% sur 3 jours et 30% sur 2 jours.

Temps partiel (hors TPS, TPA) : 5,1% des salariés sont en temps partiel (10,6% des femmes, 1,7% des hommes).

Le TPA (Temps Partiel Aidé) : Ce dispositif concerne les +55 ans. Il permet de travailler à temps partiel (et rémunéré à temps partiel) tout en bénéficiant de cotisations retraite à 100%. Forte croissance du nombre de salariés entrant dans le dispositif : +34,5% en 2023.

Les TPS-TL (temps libéré) : Le nombre de TPS en Temps Libéré continue d'augmenter pour atteindre **315 salariés** soit 12% de l'effectif.



L'avis de la CFE-CGC :

Les grands indicateurs de l'emploi au sein d'OW continuent sur leurs **lancées négatives**.

Les départs en retraite, les passages en Temps Libérés, le non-remplacement des effectifs et la baisse des emplois non-cadres restent un phénomène inquiétant.

La fonte de l'effectif voulue par la Direction occasionne une répartition de la charge de travail à la fois sur ceux qui restent mais aussi cautionne le transfert d'activités vers l'étranger à travers des filiales SOFRECOM et Orange Business.

On note également une vraie crise de confiance marquée par l'immobilisme dans les mouvements des personnels.



Egalité Professionnelle Hommes / Femmes : toujours en retard.

L'accord Egalité/Pro rentre dans sa dernière année

L'accord égalité professionnelle 2022-2024 est dans sa dernière année et force est de constater que le bilan des actions de corrections des inégalités est pour le moins contrasté que ce soit sur les effectifs, la rémunération, les promotions, les congés, la formation...

Quelques chiffres valent mieux qu'un long discours

L'effectif d'Orange Wholesale est composé de 949 femmes et 1521 hommes (2470 salariés en CDI) soit un taux de **féminisation global de 38,4 %**.

L'âge moyen est légèrement supérieur à **49 ans** et l'ancienneté moyenne est de **22 ans**.

Côté rémunération toutes bandes confondues, les **hommes** touchent en moyenne **un salaire supérieur de 10%** à celui des femmes (5 591€ contre 5 063€) avec une médiane des salaires hommes supérieure de 11 % à celles des femmes (5 222€ contre 4 685€)

Promotions (exclusivement par changement de bande CCNT). La durée moyenne pour obtenir une promotion CCNT est de **8 ans** pour les hommes et **8.33 ans** pour les femmes. A noter que le nombre des **promotions est en régression**, tout comme le taux de féminisation: 190 en 2021, 177 en 2022 et ... **134 promotions en 2023**.

Même si la promotion reste une démarche personnelle et volontaire de gestion de carrière, nous notons que **819 salariés n'ont pas eu de promotion** depuis plus de 10 ans soit plus de 30% de l'effectif.

Actions des élus CFE-CGC

Les budgets alloués à l'égalité professionnelle dans l'accord 2022-2024 ont-ils été suffisants pour rétablir les équilibres ? **A l'évidence, non.**

A défaut d'augmenter le salaire de toutes les **femmes de 10%**, l'entreprise devrait comprendre que des budgets spécifiques de **0,1** ou **0,2%** par an ne sont pas à la hauteur du défi de l'égalité salariale homme/femme.

En Bref, les autres actualités du CSE OW

Nomination d'un Représentant de Proximité

Après plusieurs années à nos côtés, **Daniel Feval** nous quitte pour un départ en retraite bien mérité. C'est **Théodore Bell** qui le remplace en tant que **Représentant de Proximité CFE-CGC Orange** sur Archives.

Referendum sur l'accord Jeux Olympiques

61,3% de OUI. L'accord négocié est donc adopté par référendum. Merci à tous d'avoir participé au vote même si ce mode d'adoption devrait rester exceptionnel.

Actions des élus CFE-CGC :

Cette procédure de **Référendum d'Entreprise** permet aux négociateurs d'avoir un recours face aux propositions et aux **décisions unilatérales** moins disantes de la Direction. Elle laisse un choix final aux salariés pouvant valider un projet d'accord non signé majoritairement.

L'entreprise devra y réfléchir à deux fois avant d'aborder les négociations salariales ou tout autre projet d'accord avec des propositions minimalistes inacceptables par les Organisations Syndicales.

Prochain CSE Orange Wholesale le 11 juillet 2024

