

SOMMAIRE

1. Action CFE-CGC : une rallonge de Compte Familial pour l'été 2025.....	1
2. La Restauration mutualisée : qui peut se satisfaire d'un tel bilan ?	1
3. Le Bilan de l'emploi au sein de la Division Orange Wholesale	2
4. L'égalité entre Hommes et Femmes : circulez, y a rien à voir	3
5. Dernier point : Pastourelle 3	3

Action CFE-CGC : une rallonge de Compte Familial pour l'été 2025

Quand le bon sens l'emporte ...

Les élus CFE-CGC ont soutenu la demande des autres organisations syndicales face à la CFDT. Le reliquat de budget 2024 non dépensé (de 300K€) sera bel et bien ajouté à votre compte familial en tenant compte du QF (entre +20€ et +200€).

Vous devriez pouvoir utiliser pleinement cet ajout à votre compte familial dès cet été.

Actions des élus CFE-CGC :

L'union entre syndicats fait la force ! La dotation du CSE n'a qu'une vocation : être redistribué aux salariés et non mise en compte épargne (et redistribué à la veille des élections...)

Les élus CFE-CGC ont toujours milité pour une redistribution totale de la prestation ASC aux salariés via le Compte Familial.

La Restauration mutualisée : qui peut se satisfaire d'un tel bilan ?

63 fermetures sur les 119 Restaurant d'Orange...

C'est le triste bilan de la CFDT qui assure la gestion de la Restauration d'Orange : **119 Restaurants** en 2022, **56** en 2024. **En seulement 3 ans, 1 Restaurant sur 2 a été fermé par le Comité National Restauration présidé par la CFDT.**

Des loyers en hausse de +12% chaque année...

La Direction loue les surfaces de Restauration aux CSE et ce sont près de **13M€ de loyers** qui sont ainsi récupérés chaque année sur le dos des salariés au titre des surfaces de Restauration mutualisées.

Moins de restaurants = plus de loyers.

Pour compenser cette diminution de surfaces, Orange augmente les loyers des Restaurants restants de + 12% par an sur les deux dernières années **sans justification.**

Un reliquat non dépensé qui frise les 10M€...

Le Comité National Restauration accumule un nouveau reliquat pour 2024 de **2,5M€** non dépensé. La Direction, se félicite d'une bonne gestion et ce reliquat sera gardé en réserve ! Soit une cagnotte de près de **10M€ économisés en 3 ans.**

Actions des élus CFE-CGC :

La CFE-CGC milite pour **reprendre le contrôle** de et donner à l'ensemble des salariés le juste **droit à la Restauration.**

La règle est simple : 1 jour travaillé = 1 repas en Restaurant ou 1 Ticket Restauration.

La CFE-CGC demande :

- la justification des surfaces et des loyers afférents
- la justification des augmentations de loyers constatés
- la fourniture de Titres Restaurants pour compléter les droits à restauration sur l'ensemble des jours travaillés



Le Bilan de l'emploi au sein de la Division Orange Wholesale

Une baisse des effectifs sur la France...

La Diminution constante des effectifs se poursuit en 2024 : -3.7% constaté en 2023 et -4% en 2024 ce qui correspond à -5,2% en ETP (Equivalent Temps Plein) sur une seule année.

Cette diminution d'effectif concerne principalement les salariés jusqu'à la bande E tout en notant une **augmentation du nombre de bande F et G** (18 F et 7 G).

Pour exemple, la diminution drastique des effectifs sur le bassin Grand Nord Est pour la seconde année consécutive (-3% en 2023) est de -7.6% en 2024. En l'absence de recrutement externe, on passe de **203** salariés à **182** fin 2024.

Des promotions au compte-goutte...

Au lieu de mieux rémunérer au travers d'une NAO ambitieuse, l'entreprise réalise quelques promotions dans le top management. **Mais que vont faire toutes ces bandes G** avec la diminution des effectifs opérationnels ?

Cette tendance à la réduction des effectifs est accompagnée par une politique Immobilière qui « ajuste » les espaces en environnements « flexibles ». **Les déménagements s'enchaînent et les fermetures de sites Orange continuent.**

Des activités désorganisées

Les projets de transformation s'enchaînent aussi vite que les projets immobiliers. Les salariés ont exprimé clairement dans les différents sondages CNPS et VoiceUp, une

désorganisation totale des activités, avec **saupoudrage des responsabilités** et sans réelle capacité de travailler efficacement.

Heureusement que de nouvelles fonctions apparaissent. La Direction entend aligner tout ça grâce aux : « responsable de la stratégie », « responsable de la mise en place de la stratégie », ou encore des « animateur de manager » ...

Et l'emploi en France ?

Orange Wholesale c'est **2536** salariés sur le périmètre **France** complété par environ **990** salariés dans les pays low-cost (en augmentation de +200 salariés par rapport à 2023 ...). Le mirage des prestations et salariés à bas coûts continue !

Action des élus CFE-CGC :

Face à ces constants, les élus CFE-CGC ont demandé à la direction, notamment :

- de présenter une analyse du transfert des activités d'OW au sein du Groupe Orange, que ce soit dans nos filiales en France ou à l'étranger.
- d'indiquer la valorisation des transferts d'activité vers la sous-traitance interne et externe (en nombre d'ETP).
- de disposer des présentations chiffrées des perspectives d'activité.

Vu la dégradation forte de l'emploi sur le bassin Grand Nord Est, les élus demandent expressément à la direction d'OW la mise en place d'une Commission paritaire dédiée à la situation de l'emploi sur ce bassin.



L'égalité entre Hommes et Femmes : circulez, y a rien à voir

Une obligation légale... mais dans les faits ?

Nous notons une chute des promotions féminines (190 promotions 2022, 177 en 2023 et seulement 86 en 2024), des rémunérations en moyenne inférieure de 9,4% à celle des hommes et des mesures salariales spécifiques minimalistes : 1 femme OWI, 1 femme OINIS et 14 femmes sur OWF ont bénéficié d'un repositionnement salarial.

Selon la Direction et Mr LECERF, la disparité Femmes/Homme n'existe plus par bande CCNT... Les écarts constatés s'expliquent par une plus forte présence des femmes sur les premières bandes CCNT et se justifient par des critères de compétences, de taux d'emploi, de responsabilité, d'ancienneté ou encore de la tenue de poste.

Chacun(e) appréciera la réponse de la Direction...

Interventions des élus CFE-CGC :

Les élus rappellent à la Direction que le Harcèlement au travail est le **premier facteur de pression psychologie** agissant sur le **déroulement de carrière** avant même toute question de sexisme.

Comment connaître son positionnement salarial ?

Suite à la « disparition » du nuage de point, le salarié peut demander à son manager son positionnement par rapport au « décile de son entité ».

Dernier point : Pastourelle 3

Des revendications légitimes

Les élus ont argumenté sur ce dossier et fait part des revendications des salariés d'Archives à la Direction.

De nombreuses améliorations ont été obtenues pour ce site « complémentaire » Pastourelle 3 qui permettra, à partir de juillet 2026, de disposer d'une trentaine de places évitant un déplacement fastidieux sur Orange Garden Chatillon pour nos collègues les plus éloignés.

N'oubliez pas de vous signaler

Les salariés confrontés à des **difficultés apportées par l'augmentation du temps de transport** doivent **solliciter leur management et leur RRH d'ici le 4 novembre** pour obtenir cette possibilité de travail **1 jour fixe par semaine** sur ce site. Restera à étudier l'organisation du travail en fonction des besoins de l'équipe et des contraintes opérationnelles.

Une Direction inflexible

« **Une seule journée sans choix du jour** », des conditions de « difficulté de transport » à remplir, l'**absence de restauration et de compensation** (voir article sur la Restauration), des bureaux **en mode flex** à partager... et une proposition restreinte **aux seuls salariés OINIS d'Archives...** Face à ce constat les élus ont voté à l'unanimité un texte reprenant l'ensemble des risques et réclamations recueillis auprès des salariés OINIS Archives concernés.

Action des élus CFE-CGC :

Les élus CFE-CGC ont rappelé les **responsabilités et les devoirs de l'Entreprise sur la santé et sécurité** des salariés.

Nous avons mandaté la **commission Restauration** chère à la CFDT pour demander un **titre Restaurant** supplémentaire pour ce cas particulier de journée de travail sur Pastourelle 3.

Nous avons demandé également à la Direction de **suivre l'évolution des demandes** et les modalités d'organisation et de présence des équipes et managers sur ce site.

Vos représentants
CFE-CGC Orange
Wholesale

Représentant Syndical : K. CHOMEZ
Elus CSEE titulaires :
L. BAPPEL, M. GARCIA, A. BARDOU, L. GUILLEBEAU, C.
GARCIA, P. DUMONT, S. RHOMER.

Commissions du CSE :
Egalité professionnelle : L. DISSARD, D. BOUESSO.
Projet économique : S. ROHMER, R. PUILLET
Handicap : A. MALIS, D. BOUESSO, A. BARDOU

Emploi Formation : S. ROHMER, C. BILLOT
Marchés : C. GARCIA
Activités sociales : R. PUILLET K. CHOMEZ
Restauration : L. BAPPEL

CSSCT (Santé Sécurité Conditions de Travail) :
OWF : P. DUMONT, A. BARDOU, K. CHOMEZ.
OINIS : T. AEPLY, L. BAPPEL, S. NET,
IC : C. NGAH-ELOUNDOU, R. PUILLET