

SOMMAIRE

1. Quelles prévisions d'emploi 2025-2027 chez Orange Wholesale ?	1
2. Réorganisation OINIS de 2024 : le retour d'expérience.....	2
3. Le Bilan 2024 des travailleurs en situation de Handicap	2
4. Déménagements : Alleray / Archives vers Chatillon Gardens	3
5. Les Activités Sociales du CSE OW	3

Quelles prévisions d'emploi 2025-2027 chez Orange Wholesale ?

Un chiffre d'affaires en baisse... et les emplois... ?

La Direction Orange Wholesale a présenté sa politique d'emploi et les perspectives professionnelles à horizon 2027.

Orange Wholesale ce sont **2536 salariés sur le périmètre France** complété par environ **990 salariés** dans les pays low-cost. Une variation des effectifs est constatée avec +200 salariés à l'étranger et -89 salariés sur la France...

Une stratégie ... de décroissance :

Nous constatons que la stratégie mise en place et le développement de **nouveaux relais de croissance** promis par nos Directeurs (fibre, cloud, 5G, virtualisation...) **peinent à compenser la baisse du chiffre d'affaires**. Dans ce contexte de régression, les prévisions d'emploi suivent la **tendance baissière** de notre entité :

- **Baisse des effectifs supérieure aux prévisions** : Baisse de 89 ETP en 2024 (-4% sur 1 an), avec un décalage entre les besoins exprimés par les managers (fourchette de personnel 2088 / 2109 ETP) et les effectifs constatés par les RH : 2075 ETP.
- **Diminutions inégales** : la décroissance des effectifs est variable selon les régions et les métiers, notamment dans le Grand Nord Est (-9.1% d'effectif).
- **Des difficultés de recrutement** selon la Direction : Les postes ouverts sont très techniques avec peu de candidats locaux.

- **Décalage** : la Direction doit mieux anticiper les départs pour aligner l'organisation opérationnelle.
- **Métiers en décroissance** : majoritairement assurés par du personnel âgé (>50 ans), nous notons l'absence de mesures concrètes de reconversion professionnelle ou de réorientation opérationnelle.
- **Gestion des montées en compétences** : les plans de formation sur les nouveaux métiers sont mal définis, les attentes managériales et la réalité opérationnelle sont désorganisées.
- **Conditions de travail dégradées** : Entre mobilité géographique forcée, densification des plateaux et baisse des effectifs, l'impact sur le tissu social et la motivation est évident (enquête CNPS) .

Intervention des élus CFE-CGC :

Les élus CFE-CGC alertent sur le **manque d'anticipation** des besoins à venir en termes de **personnel** et de **compétences**.

Au risque de voir nos métiers partir à l'étranger dans les pays à bas coûts, nous avons rappelé à la Direction la nécessité de renforcer la rigueur dans la prévision des besoins, de respecter les fourchettes de recrutement annoncées en CSE et de clarifier la stratégie RH pour assurer de la cohérence.

La confiance des salariés dans la Stratégie et l'avenir d'Orange Wholesale reste un facteur clé de l'adhésion et de la motivation du personnel.



Réorganisation OINIS de 2024 : le retour d'expérience

Après 1 an et demi : peu d'améliorations concrètes

60% des salariés pensent que la nouvelle organisation n'a pas réduit les silos, **39%** ne comprennent pas mieux la stratégie. Si nous ajoutons que très peu de projets utilisent finalement le mode Agile ou Devops et peu ou pas de mesure claire sur la réduction des décisions au CODIR n'a été constaté... le bilan de cette réorganisation est que **la majorité des critères d'évaluation restent non atteints ou non mesurables**.

Qui fait quoi ? la confusion France/International

Les enquêtes révèlent **une grande disparité de perception entre la Direction et les salariés** en France : difficultés à clarifier les processus et les responsabilités notamment en lien avec OINIS International. Le Qui Fait Quoi brouille les pistes.

Pour beaucoup... rien n'a changé

L'effort de transition vers des nouvelles technologies (Cloud, IoT, « Softwarisation » des éléments réseaux...) censé

compenser la baisse des activités historiques (voix, messaging, MPLS) devrait être associé à un plan ambitieux de reconversion. Or nous constatons **très peu de parcours de « reskilling »** (seulement 9 salariés) sont ouverts sur OINIS. Question : **Où vont ces nouvelles activités (et les emplois qui vont avec) si ce n'est pas sur OINIS France ?**

Action des élus CFE-CGC :

La Direction livre une synthèse descriptive mais dépourvue d'éléments factuels. Les élus CFE-CGC demandent à la Direction :

- Une **démarche claire de reconversion** et d'orientation des effectifs (France) en place vers les nouvelles activités,
- Une **présentation des « adaptations »** de la branche Networks France et des impacts sur le personnel,
- Un **effort de loyauté** dans les perspectives, activités et des compétences qui concerneront OINIS France.

Le Bilan 2024 des travailleurs en situation de Handicap

Situation de l'emploi : Orange atteint déjà ses taux d'emploi légaux pour les TH (5.6% des effectifs en réel). Sans ambition de recrutement supplémentaire, Orange semble miser sur le vieillissement naturel des salariés en place (plus de la moitié du personnel a plus de 50 ans) et les potentielles demandes de reconnaissance de handicap.

Aucun contrat TPSH en 2024 :

Les principales différences entre TPS et TPSH se résument à une condition de 10 ans d'ancienneté (au lieu de 15 ans) et une période libérée majorée de 3 mois (9 mois au lieu de 12). Mais cela ne semble pas convaincre les potentiels bénéficiaires. En cause sans doute une rémunération inférieure de 0,5% sur l'ensemble du dispositif TPSH pour

compenser les 3 mois de Temps Libéré supplémentaires. Un comble pour une fin de carrière soi-disant adaptée...

Synthèse des élus CFE-CGC :

Les élus CFE-CGC interpellent la Direction sur les besoins :

- Renforcer l'embauche de jeunes TH et adapter leur parcours professionnel.
- Améliorer l'accès aux dispositifs de fin de carrière, notamment le TPSH.
- Intégrer davantage la dimension handicap dans la culture d'entreprise via la formation, la sensibilisation.
- Mieux suivre les indicateurs liés au recrutement, à la promotion et à la santé des salariés en situation de handicap.

Déménagements : Alleray / Archives vers Chatillon Gardens

Dernier Round pour OINIS et OWI

Toujours prévu les **4 et 6 novembre 2025**, la Direction indique que 75 salariés ont exprimé des souhaits d'accompagnement pour bénéficier de solutions complémentaires : Archives et Diderot jusqu'en juillet 2026 puis Pastourelle 3 (pour OINIS).

Point salarié 10 et 14 octobre 2025

Deux points d'étape sont prévus en octobre par la Direction pour anticiper autant que possible les éventuelles difficultés.

N'oubliez pas de vous signaler

Les salariés confrontés à des **difficultés apportées par l'augmentation du temps de transport** pourront solliciter, après l'arrivée sur Gardens, un dédommagement dans le cadre de ce projet. Il faudra produire des justificatifs d'aggravation et contacter directement vos Managers pour déposer les dossiers.

Un nouveau site en « espace dynamique »

Les élus vont dès à présent étudier les conditions de travail et se rendre sur place, à vos côtés, pour constater la bonne mise en œuvre du projet, recueillir vos avis et s'assurer des conditions de santé et sécurité.

Action des élus CFE-CGC :

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

Nous avons demandé également à la Direction de **suivre l'évolution des signalements** d'aggravation des temps de trajets et les modalités d'organisation et de présence sur site.

Nous avons mandaté la **commission Restauration**, pour réclamer un **titre Restaurant** supplémentaire pour le personnel sur le site de Pastourelle 3 qui sera dépourvu de cantine dès juillet 2026.

Les Activités Sociales du CSE OW

Un sondage 2026 en préparation

Prestations, conditions d'utilisation, remboursement de loisirs... une enquête devrait voir le jour pour recueillir vos attentes. **Il serait temps de demander aux salariés...** plutôt que de choisir à leur place. Nos deux représentants CFE-CGC à la commission ASC font de leur mieux pour être force de proposition permettant plus d'autonomie dans l'utilisation de son budget ASC.

Un point sur Trebeurden

Faible fréquentation des salariés, travaux de réhabilitation, un exploitant qui se désengage (Rêve de Mer), cette ancienne résidence de vacances partagée entre les CSE INNOV et OW serait sur le point d'être vendue.

Suggestions, réclamations ? contactez nos représentants : Karole CHOMEZ et Régis PUILLET.



Vos représentants
CFE-CGC Orange
Wholesale

Représentant Syndical : Vincent BRABANT

Elus CSEE titulaires :

L. BAPPEL, A. BARDOU, L. GUILLEBEAU, R. PUILLET, C. GARCIA, F. CARVOUNAS, S. RHOMER.

Commissions du CSE :

Egalité professionnelle : L. DISSARD, D. BOUESSO.

Projet Eco : S. ROHMER, R. PUILLET, L. GUILLEBEAU

Handicap : A. MALIS, D. BOUESSO, A. BARDOU

Emploi Formation : S. ROHMER

Marchés : C. GARCIA, P. DESERT

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