



SOMMAIRE

Perspectives 2028 chez Orange Wholesale	1
Bilan de l'activité Orange Wholesale : S1 2026	2
Part variable des commerciaux OWF : la Direction peut-elle modifier votre rémunération ?	2
Une histoire de « Contrôle Restauration » ... qui vire au fiasco	3

Perspectives 2028 chez Orange Wholesale

Toujours moins de salariés pour la même charge de travail

Les contraintes des services RH limitent les embauches externes et l'accompagnement des transformations. OW a besoin de 140 à 240 recrutements pour le maintien de l'activité actuelle, soit un écart de près de 10% entre les besoins des activités et le personnel présent.

- 62% des salariés ont plus de 50 ans.
- Une mobilité dans le groupe très limitée,
- Des programmes de reconversion (reskilling) complexes,
- Un manque d'anticipation des départs (TPS), des transferts de compétence et d'activités.

Cette gestion rigide génère un fort décalage entre les compétences disponibles et les besoins opérationnels. Les nombreux départs de fin de carrière mettent en péril les activités historiques (legacy), premières sources de revenus de la Division OW, loin devant les relais de croissance désespérément attendus et peu rémunérateurs.

Premier défi : la décroissance des effectifs (en France)

La trajectoire d'OW est marquée par une pression structurelle sur ses effectifs dans un contexte de transformation profonde. Bien que la Direction présente une situation globale résiliente, la décroissance des effectifs en France crée également des fractures territoriales (Grand Nord Est et Sud-Ouest versus les autres régions) et déséquilibres opérationnels quotidiens.

Ce **manque d'effectifs**, aggravé par le **non-remplacement** des départs en retraite et des fins de carrières, entraîne une **intensification mécanique du travail** pour les équipes en place. Ce report de charge, couplé aux incertitudes sur l'avenir de certains sites et métiers, dégrade les conditions de travail et augmente les risques d'épuisement professionnel et de perte de sens.

Deuxième défi : la gestion de carrière et la mobilité interne

Face à une mutation technologique rapide et une transformation profonde des métiers, les dispositifs d'accompagnement chez Orange Wholesale sont sous-dimensionnés, risquant d'entraîner un immobilisme des salariés, les empêchant de se projeter et d'évoluer.

- Seuls **23 parcours professionnels** identifiés en 2025 pour l'ensemble d'OW, **c'est environ 1 % de l'effectif**.

- Un renouvellement des compétences **insuffisant** pour répondre aux besoins réels, créant un temps d'adaptation **excessivement long**,
- Une mobilité professionnelle entravée par manque de visibilité sur les postes à pouvoir et quasi exclusivement orientés vers les cadres (Bande E),
- Des **promotions internes réduites à minima**,
- Un manque de **transparence** concernant les **transferts d'activités** ou les délocalisations vers des filiales low-cost.

L'évolution des compétences et la culture de l'urgence

En 2025, malgré l'augmentation du volume d'heures de formation, cela paraît insuffisant face aux transformations technologiques et aux besoins en compétences dans l'IA, le Cloud et la Data.

Sans **une sanctuarisation du temps de formation** ni réelle anticipation des départs de salariés, l'entreprise risque d'affaiblir son capital humain, sa capacité à s'adapter durablement et à exister à moyen terme selon la CFE-CGC.

Demandes de la CFE-CGC

La CFE-CGC dénonce le **maintien des salariés dans leurs fonctions actuelles avec un minimum d'amélioration des compétences comme stratégie risquée face aux défis actuels**.

Nous avons exigé une **politique de l'emploi ambitieuse** : remplacer les départs par des CDI, donner la priorité aux alternants et réinternaliser les activités sous-traitées. Nous avons défendu :

- des **parcours professionnels équitables**, avec des perspectives d'évolution et de promotion, l'égalité salariale et des chances.
- une meilleure reconnaissance du rôle de tuteur,
- une clarification et de véritables parcours de **reconversions** orientés sur les relais de croissance
- organiser la **transmission des savoirs**.

Enfin, les élus ont soutenu le **maintien de l'activité des petits sites**, le développement des activités régionales et des métiers stratégiques, ainsi qu'une **plus grande transparence sur le recours aux prestataires**, aux filiales low-cost et le **respect des engagements RSE et environnementaux**.



Bilan de l'activité Orange Wholesale : S1 2026

Reconnaître la performance, préparer durablement l'avenir

La CFE-CGC souligne la « **très bonne performance** » d'OWF, la bonne exécution des projets engagés et les progrès réalisés en matière de fiabilisation, de qualité opérationnelle et de simplification du modèle Fibre. Elle s'appuie sur des actions durables, mais aussi sur des contributions en partie non récurrentes (comme SIRONA, PAT Héritage, le nouveau contrat d'itinérance...) ou certains effets de provisions.

Les perspectives de l'activité d'opérateur d'infrastructure Fibre sont positives mais ne doit pas occulter les difficultés persistantes des offres FTTO et FTTE à valeur, ni les écarts de performance entre les segments. Les flux liés à SIRONA doivent également être appréciés en tenant compte des avoirs et reversements dus à Free/ROF.

OINIS et OWI : la CFE-CGC apporte une précision concernant l'OpCF à l'international, présenté comme supérieur au budget hors Konnect. Cette correction ne change pas le constat d'une **situation structurellement préoccupante. Les relais de**

croissance annoncés ne sont toujours pas au rendez-vous sur les revenus, la marge et le cash-flow. :

- recul du chiffre d'affaires,
- faiblesse de l'EBITDAaL,
- difficultés de certaines activités Data,
- hausse des investissements et faibles revenus externes.

Demandes de la CFE-CGC

La **CFE-CGC** demande à la Direction des orientations en termes d'investissements, de développement de nouvelles offres, de compétences et d'emploi afin de soutenir une trajectoire pérenne pour les activités et les salariés OWF, OINIS et OWI.

Il ne faudrait pas que les transformations se traduisent par une diminution des ressources, une intensification du travail et une délocalisation des activités et compétences.

La CFE-CGC a donc demandé que les résultats obtenus servent à préparer l'avenir et à renforcer les activités et l'emploi.

Part variable des commerciaux OWF : la Direction peut-elle modifier votre rémunération ?

Le CSEE OW donne un avis Négatif et exprime ses réserves

Le projet d'évolution de la rémunération variable d'une partie des commerciaux d'Orange Wholesale France repose sur le passage de PVV en PVM... moins de 2 ans après la décision inverse...

- Une perte de plusieurs milliers d'euros de rémunération
- Un changement d'intitulé de poste ... et d'activité

Sous couvert d'une impossibilité de définir des KPIs clairs, la direction campe sur des positions de principe unilatérales en balayant d'un revers de main les préoccupations des salariés sur : leur perte de motivation, la perte de leur pouvoir d'achat, la modification de leur intitulé de poste.

Passer de PVV à PVM : perte de rémunération ... et de motivation.

A l'initiative de la CFE-CGC, les élus ont demandé des garanties concernant les conséquences individuelles du projet, de reprendre la négociation et la prise en compte des métiers et des classifications. Les élus CFE-CGC ont également appelé

à un dialogue approfondi avant toute mise en œuvre et a alerté sur le sentiment d'iniquité que le projet suscite déjà.

Analyse de la CFE-CGC

Cette évolution pourrait **faire précédent** et ouvrir la voie à d'autres changements unilatéraux pour d'autres équipes commerciales. La transparence, l'équité et le dialogue y compris devant le CSE doivent donc guider cette évolution, comme toute transformation future.

Contactez vos élus CFE-CGC pour défendre les intérêts et obtenir des garanties concrètes avant toute modification du contrat de travail. **Un refus de signer un avenant au contrat de peut avoir de lourdes conséquences.**

L'ESSENTIEL DU CSE



Une histoire de « Contrôle Restauration » ... qui vire au fiasco

Vous avez été très nombreux à nous solliciter sur ce contrôle des Titres Restaurant pour le Télétravail (TTVR) réalisé par la Direction. ([lire notre tract avec les consignes sur le sujet](#)).

Le CSE OW délègue toute sa Restauration à la Direction...

Savez-vous que 11 des 15 CSE d'Orange (dont CSE OW piloté par la CFDT) rétrocèdent à la Direction Déléguée à la Restauration (DDR) l'intégralité de leur budget social dédié à la Restauration (2,3 M€ pour Orange Wholesale) ?

La Direction reprend la main et met en place ses outils, ses règles et ses conditions permettant l'accès à l'offre mutualisée : accès aux Restaurants Orange, RIE et Titres Restaurant.

Ce contrôle révèle aussi des erreurs... côté Direction...

Mauvaise date enregistrée (ticket transmis le lendemain par le Restaurant), note de frais mal renseignée, motif d'absence ou d'ASA non pris en compte... les comptes ne sont pas bons ! Face à un tel constat, la Direction suspend temporairement le contrôle des autres périmètres CSE d'Orange.

Vous nous avez demandé d'interpeller la Direction sur ces points :

- Pourquoi une telle complexité et perte de temps dans la commande des titres Restaurants ?
- Pourquoi ressaisir manuellement son emploi du temps jour par jour ?
- Pourquoi ne pas automatiser le calcul des droits et éviter ainsi toute anomalie ?

La réponse tient sans doute en quelques Chiffres :

La bonne affaire de la DDR : sur un budget annuel Restauration de 68 millions €, près de 25% de ce montant retourne dans les caisses d'Orange sous forme de loyers (13.3M€ pour l'accès aux Restaurants d'Orange) et frais de fonctionnement (3M€ de salaires de la DDR).

Quand chaque Ticket Restaurant compte pour un équilibre fragile...

Tous frais et loyers pris, l'équilibre financier repose sur l'équivalent de 4 Titres Restaurants de plus, par an et par salarié !

Action de la CFE-CGC

Les élus ont voté une décision réclamant :

- Un moratoire sur les saisies sur salaire
- Un droit à la rectification et à l'erreur
- Une automatisation des droits à Titres Restaurant pour éviter cette complexité et ressaisie manuelle sans intérêt.

Malheureusement, à peine le CSE OW terminé, les élus majoritaires CFDT se désolidarisent des actions votées à l'unanimité par les élus sur ce dossier...

La « Restauration », l'éternel sujet qui fâche, surtout à l'approche des prochaines élections CSE de 2027.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Représentant Syndical : V. BRABANT

Élus CSE :

Laurent BAPPEL
Mireille GARCIA
Gilles SAVRY
Lydie DISSARD
Christian GARCIA
Florence CARVOUNAS
Stéphane ROHMER

Suppléants :

Aida BARDOU
Theodore BELL
Laurent GUILLEBEAU
Regis PUILLET
Damarus BOUESSO

Commissions CSE :

Commission Emploi Formation Egalité : C. GARCIA, C. BILLOT, D. BOUESSO
Commission Handicap : A. BARDOU, C. BILLOT
Commission ASC : R. PUILLET
Commission Restauration : L. BAPPEL
Commission des marchés : F. CARVOUNAS, L. BAPPEL
Projets Economie Evolution Mmarchés : A. BARDOU, L. GUILLEBEAU



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**



Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
[CFE-CGC Orange Wholesale](#)

cfecgc-orange.org

Pour recevoir nos publications : <https://cfeora.org/S0iLeIs>

