

SOMMAIRE

1. Objectif Immobilier : réduction des surfaces et des loyers pour Orange et ... augmentations des temps de trajet pour les salariés ! 1
2. Prestations du CSE Orange Wholesale pour 2025 2
3. Négociations GEPP 2024 – 2026 : la fin d'un suspens 2

Objectif Immobilier : réduction des surfaces et des loyers pour Orange et ... augmentations des temps de trajet pour les salariés !

Immobilier : 2^{ème} poste de dépense de l'entreprise...

Après avoir taillé dans ses effectifs, Orange s'attaque maintenant aux dépenses immobilières en réduisant drastiquement nos surfaces tertiaires de bureaux tout en s'éloignant des cœurs de villes trop onéreux et en vendant ses bâtiments historiques.

Trois dossiers Immobiliers impliquant des déplacements de salariés nous ont été présentés en CSE. Ces projets prévoient de déplacer nos collègues de **Cœur Défense** vers Stadium, **d'Alleray, Arcueil et Massy** vers Bridge et Chatillon Gardens et **d'Archives** vers Chatillon Gardens.

L'immobilier contribue-t-il aux objectifs métiers ?

On ne nous parle plus de « flex » mais d'environnement « dynamique ». Selon la Direction, à chaque activité correspond une position de travail bien définie :

- **besoin de concentration** : un endroit calme (en télétravail ?),
- **besoin de collectif** : des salles de réunions de toutes tailles,
- **besoin de participer à une réunion à distance** : des salles adaptés et « insonorisés » pour permettre l'expression orale...

L'entreprise impose des environnements de travail et demande à ses collaborateurs de s'y adapter. A croire que nos anciens « bureaux » n'étaient pas adaptés aux nouvelles méthodes de travail...

Et pourtant, les premiers retours des environnements « dynamiques » déjà existants sont source de **fatigue**, de **stress** avec des trajets à rallonge, de **conflit** pour trouver une « bonne » place et le tout en alternant 2 voire 3 lieux dans la semaine : site cible, télétravail ou site complémentaire éventuel (plus proche du domicile pour limiter les temps de trajets).

Le détail qui fâche : la localisation des nouveaux sites

Le projet Immobilier doit servir l'entreprise, ses salariés et nos clients. Or les solutions proposées semblent en difficulté pour répondre à ces 3 objectifs simultanément.

Entre réduction des coûts, environnement de travail compatibles avec les métiers, accessibilité, synergie des équipes et présence sur site... l'équation semble bien compliquée pour la Direction.

Site Archives, une expertise Technologia accablante !

L'expertise demandée par les élus du CSE OW révèle des doutes sur les objectifs réels de ces déménagements et met en évidence les **aggravations évidentes de temps de trajets** du personnel. Les experts relèvent également l'absence de prise en compte des impacts techniques du projet.

Les élus rappellent que ces dysfonctionnements dans la méthode de choix de site cible et l'absence d'un accompagnement suffisant peuvent nuire à la **santé physique et mentale des salariés**.

Actions des élus CFE-CGC :

Les élus ont mandaté une étude complète et argumentée par un cabinet d'Expertise en Immobilier d'Entreprise.

Le résultat est sans appel : les enjeux économiques qui prennent le dessus sur les enjeux stratégiques... cela donne le site de **Chatillon Orange Gardens** situé en bout de ligne de transports publics surchargés et à pas moins de 20 minutes de marche à pied !

Les élus rappellent que **58% des salarié n'adhèrent pas** au projet de déménagement sur le site Chatillon à Gardens.

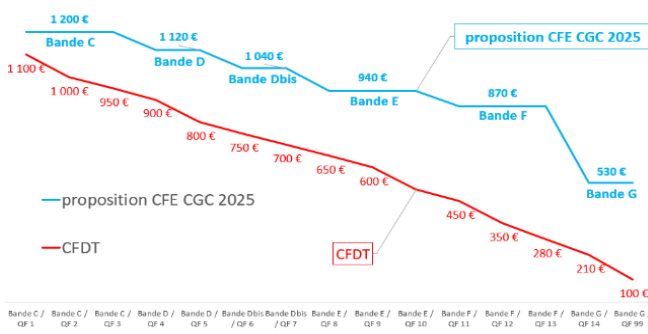


Prestations du CSE Orange Wholesale pour 2025

Un budget ASC ... qui aurait pu être utilisé autrement

La proposition CFE-CGC issue de notre programme ASC n'a pas été retenue. Nous avons proposé une grille de QF basée sur la Bande d'emploi CCNT. Cela permettait de réduire le nombre de tranches et d'éviter d'envoyer vos feuilles d'impôts à un sous-traitant...

Subvention annuelle 2025 comparée CFDT vs proposition CFE-CGC



Un zoom sur les autres éléments de budget ASC :

Au-delà du Compte Familial individuel (majoritairement utilisé pour des Chèques vacances et Remboursements sur facture), le CSE consacre près de 45% de son budget à diverses prestations « collectives » qui sont **conditionnées** selon votre situation familiale ou votre lieu de travail : Enfance, Actions sociales, Noël, Bons Plans (Tout apprendre), séjours à Trébeurden...

Actions des élus CFE-CGC :

Les élus CFE-CGC militent pour **intégrer cette multitude de prestations** dans le **Compte Familial**. Nous demandons un budget plus généreux et équitable. Une question, une remarque, contactez nos élus présents en commission ASC:

Contact : Karole CHOMEZ, Régis PUILLET.

Négociations GEPP 2024 – 2026 : la fin d'un suspens ...

Lors de l'ouverture de cette négociation, la Direction a habilement regroupé dans le Gestion prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels un plan de fin de carrière TPS (Temps Partiel Senior). Un seul vote global a été proposé aux Organisations syndicales représentatives : CFE-CGC, CFDT et CGT.

« Anticiper, Accompagner et préparer l'Avenir »

Anticiper l'évolution de l'activité, accompagner et former sur les nouveaux métiers et préparer l'avenir par l'adaptation des effectifs, tels sont les enjeux de cette négociation.

Le TPS 2025-2028 apparaît également comme un dispositif de fin de carrière pour 8000 salariés, qui en partant verront 6000 personnes nouvelles venir enrichir le Groupe.

On a failli oublier la NAO

Négociation Salariale 2025 – pour rappel, l'ouverture d'une NAO est obligatoire, pas le résultat au profit des salariés.

La NAO n'est que le sommet de l'iceberg de la répartition des résultats mais la Direction a déjà oublié la non-redistribution opérée en 2024. En fuyant la réalité, les négociateurs de la Direction restent dans le déni et ne reconnaissent pas le travail accompli par tous ! (JO Paris 2024, réductions d'effectifs...)

Le plan stratégique « Lead the Future », qui exige toujours plus d'efforts de la part des équipes, devrait être à la hauteur des efforts consentis par les personnels.

Information des élus CFE-CGC :

Le 13 février 2025, les résultats du Groupe seront annoncés et définiront la participation et l'intéressement versés aux personnels du Groupe en France.

La **CFE-CGC a signé la GEPP 2024-2026** après 12 séances de négociations. Une décision attendue par nos sympathisants.

La **CFE-CGC** participe aux **NAO** et a demandé le versement d'un intéressement supplémentaire et non une nouvelle augmentation du dividende sur l'action Orange...

Vos représentants
CFE-CGC Orange
Wholesale

Représentant Syndical : S. NET

Elus CSEE titulaires :

L. BAPPEL, M. GARCIA, P. DESERT, L. DISSARD, C. GARCIA, F. CARVOUNAS, 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, 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