



L'information en 5 minutes chrono du CSEE WIN

Sommaire

Cumul de mandats, conflit d'intérêts, dérogation de grand âge, doublement des salaires, augmentations généreuses pour le top management : des choix inquiétants.....	1
NAO 2022 : Négociations annuelles obligatoires sur les salaires.....	2
Immobilier Orange : la réduction des coûts comme seul critère ?.....	2
Réorganisation du Marketing IC.....	3
Activités Sociales de WIN : quoi de neuf sur les prestations ASC ?.....	3
Conditions de travail, défense et représentation de vos collègues.....	3

Cumul de mandats, conflit d'intérêts, dérogation de grand âge, doublement des salaires, augmentations généreuses pour le top management : des choix inquiétants.

La future nomination de Mr Aschenbroich en tant que Président du conseil d'administration et l'arrivée à grands frais de la nouvelle Directrice d'Orange soulèvent de nombreux questionnements pour le personnel :

- Président d'Orange et ... Président de Valéo,
- Siégeant au conseil d'administration de BNP Paribas et Total Energie,
- Sollicitant une dérogation de grand âge (70 ans...) pour pouvoir assurer son mandat,
- Des connaissances techniques et stratégiques dans le milieu des Télécommunications difficiles à évaluer...

A cela nous ajouterons des mesures bien généreuses que le conseil d'administration d'Orange s'apprête à voter :

- Une rémunération fixe + variable en forte hausse pour notre nouvelle Directrice Générale : **2,25 millions/an**,
- Associée à quelques **70 000** actions gratuites dans le cadre du plan de performance 2022-2024,
- Un parachute en cas de départ de **4 millions d'euros**,
- Une retraite « chapeau » correspondant à **20%** de rémunération supplémentaire,
- Et comme « Charité bien ordonnée commence par soi-même », Mr Pelissier et Mr Fernandez profiteront également de ces avancées « sociales »...
- N'oublions pas enfin la généreuse augmentation de **7%** en moyenne accordée pour les cadres leader.

Pourquoi se priver ?

Une entreprise qui rétrécit, qui met plus de budget sur les TPS que sur les Salaires, qui distribue plus de dividendes qu'elle ne fait de profits... mais jusqu'où irons-nous ?

La Direction l'a bien compris : **Organisations syndicales divisées + mobilisation faible + revendications timides des salariés = pleins pouvoirs et négociations minimalistes pour tous.**

Position de la CFE-CGC

NAO, GPEC, TELETRAVAIL : 3 ans sans accord sur les salaires, 3 ans sans avancées sur les conditions de travail, 3 ans de décisions arbitraires sur la rémunération : ça suffit !

Nous avons besoin de vous pour agir.

Adhères et soutenez les actions des syndicats, de vos représentants face et des négociateurs face à la Direction.

[Tenez-vous informé en consultant les Publications CFE-CGC](#)

[Abonnez-vous à nos publications WIN](#)

[Adhérer à la CFE-CGC Orange \(cfecgc-orange.org\)](http://cfecgc-orange.org)

NAO 2022 : Négociations annuelles obligatoires sur les salaires

Accord salarial 2022 : une nouvelle décision unilatérale de la direction d'Orange.

Avec une troisième année consécutive sans signature des partenaires sociaux, la Direction prend une décision unilatérale **revue à la baisse** (par rapport à la proposition d'accord) en signe de réprimande ? Ce sera un budget de **3%** (et non **3,3%**) qui sera consacré aux NAO 2022. Une décision hostile aux salariés, hostile aux syndicats et hostile aux performances ...

Bien loin des **4,8%** d'inflation, une grande majorité du personnel aura en réalité en moyenne **1,35%**.

NAO 2022	Mesures générales		Mesures spécifiques		
	Augmentation SGB		Début de carrière (décision managériale)	Egalité professionnelle femmes /hommes	
	Collective	Individuelle		Evolution pro	Correction salaire individuelle
Salariés de droit privé B, C, D Budget 2,45% <i>(au lieu de 2,8%)</i>	SGB < 30k€ : 780€ /an (au lieu de 880€)	Décision managériale	-29 ans Et - 4 ans chez Orange Budget 2% des concernés Augmentation minimum :1%	Budget : 0,2%	Budget 0,2% Seuil minimum 5% soit 1500€
	SGB > 30k€ : 680€ /an (au lieu de 780€)	NEANT			
Fonctionnaires Classe I et II Budget 2,02% <i>(au lieu de 2,22%)</i>	GVT (en moyenne 0,87%) + 420€ (en moyenne 1,15%)				
Salariés de droit privé DBis, E, F, G Fonctionnaires Classe III, IV Et détaché sur un emploi IV.3, IV.4 Budget 2,05 % <i>(au lieu de 2,20%)</i>	SGB < 38 k€ : 720€ /an (au lieu de 900€)	Avis managérial			
	SGB > 38k€ : 580€ / an (au lieu de 780€)	Budget 1%			
	SGB > 80k€ : NEANT				
ARCQ et parcours professionnels Budget 0,5% (au lieu de 0,6%)					
Mobilités individuelles à l'initiative du salarié Budget 0,2%					
Médecins du Travail : mesure d'augmentation générale du salaire de base : Budget 2,30% (au lieu de 2,46%)					
Pour les fonctionnaires, augmentation du point d'indice décidé par l'Etat avec une mesure collective complémentaire de 260 € (au lieu de 300€)					

Immobilier Orange : la réduction des coûts comme seul critère ?

Tout comme les salaires, premier poste de dépense de l'entreprise, les frais liés à l'immobilier sont en pleine cure d'austérité. La machine à économiser tourne à plein régime :

- **30%** obtenus par le déménagement de Bonne Nouvelle vers Paris Alleray (nouveau siège WIN),
 - **50%** sur le « Nouveau village » d'Arcueil,
- Sans oublier le nombreux autres projets Immobilier « Flex Desk » avec partage de sa position de travail ainsi que la fermeture de près de 70 Restaurants d'Orange ces dernières années.

C'est la Qualité de Vie au Travail (QVT) prônée par Orange !

Position de la CFE-CGC

Dans le cadre des négociations des **Conditions de Travail**, Orange propose du « bon sens » au travers d'une « **Charte de bonne conduite** » et de « **Règles de vie** ». Ce sera donc au salarié de s'adapter aux conditions de travail en violation des articles L 4121-1,2 et 3 du code du travail...

La CFE-CGC a demandé l'ouverture de négociations pour l'accompagnement financier du déménagement des salariés vers le **site ALLERAY 1**, notamment en cause les allongements importants des temps de trajets ainsi que les conditions d'accueil et de travail sur site.

Réorganisation du Marketing IC

Les élus votent le lancement d'une **expertise par le cabinet ISAST** afin d'éclairer les élus sur ce dossier complexe.

Mais à quoi sert une Expertise ?

Après 8 mois de tergiversations, des tentatives de négociations hors du CSEE WIN, un manque de visibilité sur les attendus financiers de ce projet alors qu'il est présenté comme essentiel à l'évolution d'IC, la Direction trépigne d'impatience mais traîne des pieds sur ses explications.

Dans ces conditions, les élus n'ont pas d'autre **alternative** que de mandater un cabinet d'Expertise qui sera l'interlocuteur de la Direction et permettra d'éclairer les élus

sur ce dossier complexe, dont les impacts sont difficiles à cerner pour les salariés concernés.

Position CFE-CGC

Un comité social et économique, se doit d'être **informé** ou **consulté** sur les aspects aussi bien sociaux qu'économiques des **réorganisations** de l'entreprise

La CFE-CGC a demandé formellement que cette réorganisation fasse l'objet d'un dossier complet et soit soumis aux élus du CSEE. Au regard des éléments présentés au compte-goutte, les élus ont voté à l'unanimité le recours à une expertise externe. Rapport ISAST attendu pour **juin 2022**.

Activités Sociales de WIN : quoi de neuf sur les prestations ASC ?

Les prestations ASC pilotées par la CFDT se suivent et se ressemblent mais toujours dans la fourchette basse des CSE d'Orange. A titre d'exemple, même nos ex-collègues de TGI ont un compte familial supérieur à WIN pour 2022 :

QF	1	2	3	4	5	6	7	8
WIN	1000	920	870	820	740	680	630	580
TGI	1000	970	940	900	850	800	750	700
Ecart	0	-50	-70	-80	-110	-120	-120	-120

QF	8	9	10	11	12	13	14	99
WIN	580	540	460	410	300	250	200	100
TGI	700	650	600	550	460	380	280	50
Ecart	-120	-110	-140	-140	-160	-130	-80	+50

Position CFE-CGC

Vos élus CFE CGC participent à la commission ASC et insistent pour fournir un maximum de prestations... mais les décisions historiques ont la vie dure.

Nos orientations CFE-CGC feront l'objet d'une publication pour vous présenter les améliorations possibles :

- ➔ Un compte familial revalorisé et équitable.
- ➔ Un calcul de QF sans l'obligation de fournir son avis d'imposition. Ce n'est pas un complément de salaire...
- ➔ Des prestations pour tout le monde sans pénaliser les salariés en fonction de leur composition familiale.
- ➔ Des propositions simple et pertinentes, facile à solliciter.
- ➔ Un planning annuel pour éviter les oublis ou les surprises de dernière minute.

Conditions de travail, défense et représentation de vos collègues

Ces sujets vous intéressent ? vous voulez consacrer un peu de votre temps de travail pour vos collègues ?

Position CFE-CGC

Vous voulez participer aux évolutions de l'entreprise et des conditions de travail chez WIN ?

Rejoignez-nous et soyez actifs au sein d'OINIS, IC et OWF

[Contactez vos représentants CFE-CGC WIN.](#)



Prochain CSEE WIN les 19 et 20 mai 2022

Abonnez-vous et partagez avec vos collègues <https://www.cfecgc-orange.org/s-abonner-a-nos-publications.html>

Toutes les publications CFE-CGC W&IN : <https://www.cfecgc-orange.org/win/>

Vous souhaitez consulter : [Les PV des séances de CSEE W&IN](#) , [Documents Sécurité et Santé au Travail OWF OINIS et IC](#)

<p>Vos représentants CFE-CGC W&IN</p>	<p>Représentant Syndical Mr Yves DIGUET</p> <p>Elus CSEE titulaires : Mr Philippe DESERT, Mme Sylvie NET, Mr Laurent BAPPEL, Mr Maxime COURET, Mr Didier COQUILLE, Mme Florence CARVOUNAS, Mr Gilles SAVRY, Mr Daniel FEVAL.</p> <p>Représentants de Proximité : OWF : A. FREGIS, M. TURCK, K. CHOMEZ, E. ALBAN, E. GLICKMANN, G. SABATINI, P. DUMONT, B. HAUTECOEUR, B. HAMADI. OINIS : M. THOUVENOT, T. DELAVIER, C. GARCIA. IC : C. NGAH-ELOUNDOU, D. FEVAL.</p>	<p>CSSCT (ex-CHSCT) : OWF : B. HAMADI, M. COURET, K.CHOMEZ OINIS : L.BAPPEL, M. IONESCU IC : L. GUILLEBEAU, V. DELAVAL (rapporteur)</p> <p>Délégués Syndical : OWF : K. CHOMEZ, M. COURET, Y. DIGUET, M. GOUD, B. HAMADI, OINIS : L. BAPPEL, D. COQUILLE, S.NET IC : Ph. DESERT, C. NGAH-ELOUNDOU</p>
---	---	--