



En quelques mots, Nos essentiels du CSEE WIN de Mai 2021

Sommaire

La Stratégie immobilière Orange : réduction des coûts ... et de place.....	1
Les très très chères places de crèches d'Orange.....	2
Les prestations Rentrée et Noël 2021 : rien de nouveau, que du vieux.....	2
Ça bouge chez OINIS NIPRM : les élus sous-traitent une Expertise.....	2
Vos questions sont nos préoccupations.....	3

La Stratégie immobilière Orange : réduction des coûts ... et de place.

Qu'il s'agisse de New Alleray à Paris ou Orange Village à Arcueil, la recette est invariablement la même : réduction des coûts, réduction des surfaces de 30%, flex office, open space et généralisation du télétravail.

Alors que les défis posés par ces nouvelles méthodes de travail, sont clés pour notre qualité de vie au travail et notre performance individuelle et collective, la direction ne se préoccupe guère de salariés :

- **Disposer d'une place fixe sur site ?**
Impossible si vous avez plus d'une journée par semaine en travail à domicile.
- **3 millions d'euros d'économie par an sur Alleray**
Alors qu'Orange s'apprête à faire de substantielles économies grâce à sa stratégie immobilière, ne parlez pas de redistribution vers les salariés et encore moins de VRAIE prise en charge du coût du télétravail. L'allocation forfaitaire annuelle versée aux salariés disposant de l'accord de télétravail actuel est de moins d'**1,5€ par jour** télé-travaillé (hors restauration).
- **71% de salariés ont répondu que le projet Alleray n'allait pas dans le sens d'une amélioration de leurs conditions de travail (enquête SECAFI février 2021).**
Vous êtes manager d'équipe et vous vous interrogez sur la création d'un collectif solidaire performant et respectueux des individus ? A l'heure de ces nouvelles conditions de travail (flex office, open space, télétravail), vous vous posez les bonnes questions ! Mais il va falloir attendre pour que la direction vous aide à faire face à ces évolutions... En revanche, elle compte sur vous, pour vous convaincre du bien-fondé des décisions prises.
- **Allongement du temps de trajet pour 73% des salariés.**
Dégradation des conditions de travail en espaces partagés (bruit, confidentialité entre autre), ... Mais où sont les mesures de compensation ?

Analyse de la CFE-CGC

Au-delà des effets d'annonce et des économies, quel projet d'entreprise, ces nouvelles méthodes de travail portent-elles ?

Nous avons tous constaté une augmentation des factures chauffage/eau/électricité en 2020 et 2021, avec le télétravail imposé par les mesures sanitaires. Comment veiller à ce que le télétravail ne représente pas à l'avenir une charge financière pour les salariés ?

L'environnement et les conditions de travail sont en pleine évolution, sachons négocier au plus près des intérêts du groupe Orange ET de ses salariés.

Action de la CFE-CGC

Sous l'impulsion de la CFE-CGC, une résolution a été votée au cours du CSEE des 26 et 27 mai 2021, afin de lancer dès maintenant l'ouverture de **négociations**, pour l'élaboration d'un plan d'accompagnement des salariés rejoignant Alleray.

Pour Orange Village, nous avons demandé que ce projet, qui concerne différentes divisions du groupe et plusieurs CSEE soit considéré comme un projet national et que les négociations impliquent l'ensemble des acteurs concernés.

Il est temps de passer aux choses sérieuses :

- **Compenser** les charges d'exercice des activités professionnelles en télétravail, ainsi que l'allongement des temps de trajet pour se rendre sur les nouveaux sites
 - **Former et accompagner** les salariés et les managers aux nouvelles méthodes de travail, en inscrivant les actions dans des projets autres que la simple réalisation d'économie
 - **Prévenir** le bon équilibre vie privée/vie pro et **lutter** contre les risques liés à la sédentarité et à la vie en open space.
- L'entreprise doit garantir** des conditions de travail optimales en présentiel comme en télétravail.

Les très très chères places de crèches d'Orange...

Autre sujet de perplexité, nous découvrons que l'Entreprise finance depuis une dizaine d'année des places de crèches sur Arcueil et Lyon.

Pourquoi? Pour qui? la direction Orange réserve-t-elle **6 places de crèches** sur 2 sites pour le montant exorbitant de **85 000€**, soit 14167€ par enfant et par an, et rien pour les autres? Nous comptons près de **160 enfants** sur les 24 sites WIN... et pas seulement **6 « happy few »**.

A titre d'information, les parents d'enfants 0-3 ans bénéficient par le CSEE WIN d'une aide située entre 560€ et 1240€ / an selon leur QF. Nous sommes loin des 14000€ de la direction.

Actions de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC demandent la restitution du budget au CSEE WIN. Une réelle politique de garde des enfants 0-3 ans se doit de bénéficier à l'ensemble des enfants des salariés WIN.

Les prestations Rentrée et Noël 2021 : rien de nouveau, que du vieux.

Malgré vos nombreux retours sur le sondage ASC, nous allons repartir sur la base de 2020 pour les prestations de fin d'année.

Un CSEE peu généreux avec seulement 60€ attribués par Adultes contre en moyenne 160€ dans d'autres CSEE et un choix toujours aussi limité.

- Soit un colis livré à domicile, par forcément de qualité, pas non plus très diversifié mais avec des frais de livraison représentant 20% de sa valeur.
- Soit une commande d'un montant équivalent en chèques partenaires pas très faciles à utiliser selon vos retours du sondage (ergonomie du site, choix des partenaires).
- Soit un mix des deux... 30€ de cadeau et 30€ de chèque.

Rentrée scolaire 2021 : une sous-traitance au CSEC de plus pour la prestation rentrée **Lycée/Lycée Pro**. Cela a été décidé sans aucune idée de ce qui sera mis en œuvre par le CSEC... ni montant, ni ayants droits. Ce sera la surprise.

Délégations non maîtrisées, dépenses superflues et inutiles ... le bilan ASC continue sur sa lancée

Rentrée scolaire 2021

Aide Secondaire	Aide Lycée	Aide Etudes Supérieures
Cheque Rentrée WIN Montant selon QF	Prestation CSEC non définie	Virement WIN numéraire selon QF

Actions CFE-CGC

Les élus CFE CGC n'ont pas voté ces prestations et regrettent une nouvelle délégation à l'aveugle au CSE Central. Le tout sans aucune information sur les montants prévus et sur les bénéficiaires concernés.

N'oublions pas que cette délégation s'est accompagnée d'une demande de versement supplémentaire de notre budget ASC au CSEC : la taxe CSEC passant de 18.5% à 20.25% soit **578k€ de budget ASC en moins pour WIN**. Nous regrettons aussi la sanction imposée aux personnes ne souhaitant pas valider leur QF par l'application d'une tranche **spéciale QF NV** qui propose moins de droits que la plus haute tranche QF14.

Ça bouge chez OINIS NIPRM : les élus sous-traitent une Expertise.

Le projet, présenté au CSEE WIN par la direction d'OINIS, informe les élus de sa volonté de faire disparaître le service NIPRM et de répartir ses 48 salariés dans d'autres structures d'OINIS GWEN.

Présenté comme une « rationalisation » de ses services, il part, d'après la direction, de différents constats d'évolutions tant sur les réseaux IP que sur les structures de production GWEN.

Les élus des autres Syndicats proposent ... une expertise. Mais en réunion de lancement de l'expertise du 10 juin 2021... rien n'était prêt et aucun cahier des charges n'a été rédigé pour l'expertise. Le Dossier est repoussé à juillet !

La défense de vos droits, ça peut attendre...

Pourquoi les élus ne veulent pas ne pas se saisir du dossier? Pourquoi se priver de nos prérogatives et utilisant nos commissions SSCT OINIS et Projets Economiques?

Position CFE-CGC

La CFE-CGC ne souhaite pas s'associer à une démarche qui ne permettra :

- Ni de comprendre les enjeux liés à cette réorganisation,
- Ni de commencer des négociations avec la direction GWEN qui se déclarait prête à ouvrir la discussion sur cet avant-projet.

Proposition CFE-CGC

Devant cette absence de considération et d'action, les élus CFE CGC proposent que le **dossier NIPRM soit transmis dès maintenant** à la CSSCT OINIS et à la commission Evolution et Projets Economiques pour commencer à défendre vos intérêts **sans délais**.

Vos questions sont nos préoccupations.

Immobilier, télétravail, NIPRM ou encore les Activités Sociales et Culturelles.... Une question ? Un problème ?
Ayez le bon réflexe : contactez vos élus CFE CGC, partagez vos interrogations et obtenez des réponses claires et précises.

Tous vos interlocuteurs CFE CGC WIN sont à votre disposition.

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](#)

N'hésitez pas à contacter vos Représentants CFE-CGC W&IN dont vous trouverez les coordonnées ci –dessous :

Vos représentants CFE-CGC W&IN	Représentant Syndical Mr Yves DIGUET	CSSCT (ex-CHSCT) :
	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. Représentants de Proximité : OWF : A. FREGIS, M. TURCK, K. CHOMEZ, E. ALBAN, E. GLICKMANN, G. SABATINI, P. DUMONT, B. HAUTECOEUR, B. HAMADI, V. VOISIN. OINIS : V. BRABANT, M. THOUVENOT, T. DELAVIER, C. GARCIA, J. LESAINT. IC : C. NGAH-ELOUNDOU, D. FEVAL.	OWF : B. HAMADI, M. COURET, V. VOISIN. OINIS : V. BRABANT, J. LESAINT, M. IONESCU (rapporteur). IC : L. GUILLEBEAU, V. DELAVAL (rapporteur).