



L'information rapide et essentielle sur l'actualité du CSEE WIN

Sommaire

Une Direction WIN ... provisoire.....	1
Stratégie OINIS pour les réseaux et services.....	2
Les conditions de travail : le rapport CNPS à l'étude.....	2
Budget du CSE WIN : point d'étape.....	3
Les Activités sociales de WIN : les prestations de cette fin d'année	4

Une Direction WIN ... provisoire.

M. TRABBIA, Président d'INNOV et Président de WIN par intérim et pour quelques mois est intervenu en séance. Au-delà des affaires courantes, Mr TRABBIA assure la poursuite du plan stratégique et les grands projets réseaux de M BARRE. Reste l'inévitable doute sur la future gouvernance de WIN (stratégie en cours d'élaboration par le COMEX pour une présentation en 2023) et un manque de visibilité sur le prochain CEO de WIN

L'emploi délocalisé : les élus ont soulevé la question sur l'emploi avec une délocalisation déjà importante : de l'ordre de 43% pour OINIS et en croissance. Modalités d'accompagnement ? objectifs ? autant de questions sans réelles réponses.

Décroissance des activités Wholesale : « Une stratégie ambitieuse » pour compenser une décroissance et stabiliser la chute de CA & d'Ebitdaal. Mais là encore nous notons une communication imprécise sur le sujet, alors que cela impactera directement le futur de la division, ainsi que l'emploi.

Conditions de travail : des choix pour accompagner la mise en place d'une stratégie en matière de travail hybride... mais lesquels ? Cette question est renforcée par le fait que chez OINIS & WIN, de plus en plus d'emploi sont délocalisés à l'étranger et que les équipes ne travaillent d'ores et déjà plus avec leur voisin de bureau.

Responsabilité Sociétale et Environnementale : Mr Trabbia se revendique acteur et décideur sur ce sujet et pourtant peu de lisibilité sur les objectifs concrets sont annoncés : réduction du Co2, engagements sur l'énergie électrique consommée. Les élus demandent du concret : quels indicateurs retenus ? quand sera fait le bilan ? tout reste à faire visiblement.

Quelques chiffres à retenir : la consommation d'énergie (électrique) constatée en 2021 pour le groupe Orange et qu'il sera intéressant de comparer avec 2022 :

Réseaux/infra	2155 GWh (90%)
Immobilier	228 GWh (10%)
Total pour 2021	2383 GWh

Position de la CFE-CGC

Entre poursuite du plan stratégique, attente des directives de la Directrice générale et changement de périmètre WIN à venir en 2023... les interventions de notre nouveau Président risquent de se limiter aux affaires courantes.

A noter que sur le point de vue opérationnel, cette intérim n'a aucun objectif de rapprochement ou de fusion avec nos anciens collègues d'INNOV (ex-TGI).

Stratégie OINIS pour les réseaux et services

Mr JL LEROUX est intervenu pour présenter la stratégie Réseaux et services d'OINIS dans un contexte où les tendances du marché des télécom imposent d'adapter plus fortement et rapidement les infrastructures réseaux. Les réponses techniques d'OINIS ont été clairement exposées mais le volet Social qui accompagne cette stratégie se heurte au contexte actuel.

L'emploi à OINIS c'est 1400 salariés dont 800 (57%) en France et 600 (43%) à l'international. Avec de nombreux départs en retraite ou en mobilité et un taux de remplacement de 1 sur 3, cette tendance ne pourra que s'accroître à l'avenir.

A retenir sur la stratégie OINIS :

- Virtualisation des fonctions réseaux pour être à moins de 10ms des clients dans le monde.
- Automatisation pour disposer d'une infra flexible permettant de répondre plus rapidement aux besoins clients.
- Favoriser les développements maison et l'open source, qui coûtent moins cher, et permettent plus de flexibilité.
- Valorisation du réseau Orange Entreprise par une qualité de service accrue et des services 24/24 de détection de pannes et d'intervention.
- Être opérateur de confiance et assurer la sécurité des accès.
- Intégrer le « Green » en mettant un accent fort sur l'empreinte carbone et la consommation énergétique.

Sur ce point, voici quelques objectifs RSE 2025 OINIS :

- 25% du matériel basé sur de la seconde main,
- -30% de CO2 et -60% énergie du Gigabit transporté,
- -20% économie d'énergie par l'usage d'alimentations 400V continu au lieu du 220V / 48V.
- -30% de la consommation électrique cœur de réseau en pilotant la gestion des routages de secours,
- Energie solaire : 20% des besoins des sites de Pen'mach et Bercenay sont couverts par le solaire.

Position de la CFE-CGC

Ce bilan apporte plusieurs enseignements sur les orientations stratégiques et RH d'OINIS.

Les salariés OINIS France sont un peu perdus au quotidien pour savoir qui fait quoi, qui est où et qui travaille avec qui ?

Pertes de repères, perspectives d'évolutions ? motivation ? carrières ? Il n'y a pas que les machines qui ont besoin d'investissement ... les salariés OINIS France ont aussi besoin de reconnaissance et de valorisation.

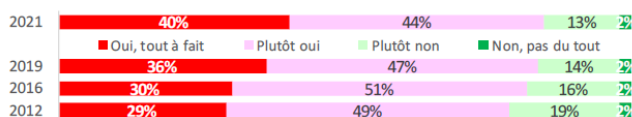
Les élus CFE-CGC ont fait remarquer que la motivation et l'encadrement du personnel OINIS France marque le pas et l'incompréhension est grandissante sur l'externalisation de plus en plus importante d'une partie de nos compétences et de nos métiers.

Les conditions de travail : le rapport CNPS à l'étude...

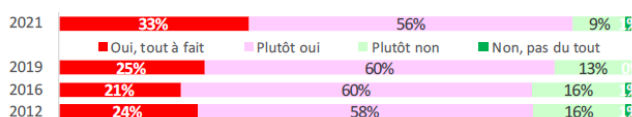
Cette étude triennale sur l'ensemble de l'entreprise Orange apporte beaucoup d'éléments d'attention et d'alerte sur les conditions de travail. Voici les principaux points de vigilance et les questions posées par les élus CFE-CGC :

- **La charge de travail** en lien avec la complexité de l'organisation est considérée comme importante et en hausse tout comme la **complexité** propre au travail : Oui à plus de **80%**

Q6_1. Concernant le contenu de mon travail, je considère que : Au cours des années, mon travail est devenu de plus en plus exigeant



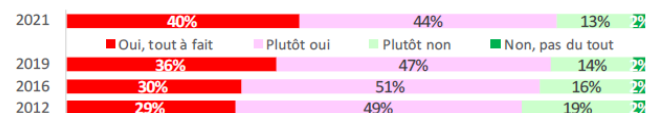
Q6_3. Concernant le contenu de mon travail, je considère que : Mon travail me demande de longues périodes de concentration



Quels plans d'actions prévoyez-vous de mettre en œuvre afin que l'ensemble des salariés s'approprient les outils digitaux avec le même niveau de compétence et de confort ?
Quelles sont les mesures prises pour que les salariés se sentent davantage acteurs de l'élaboration des outils qu'ils utilisent au quotidien ?

- Injonctions perçues comme **contradictoires** ou irréalisables : Oui à plus de **80%**

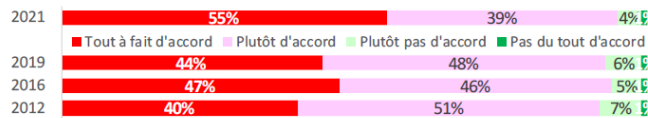
Q6_2. Concernant le contenu de mon travail, je considère que : Je reçois des demandes ou directives contradictoires



Le cerveau humain supporte mal les injonctions contradictoires. Ces perceptions liées à l'exercice des activités des salariés sont forcément génératrices de stress et de confusion. Quel plan d'action prévoyez-vous pour que les salariés ne se sentent pas « perdus » dans l'exercice de leurs missions ?

- Inquiétudes sur l'accélération des changements et **réorganisations** à tous les niveaux (groupe / entité / métier) : Oui à plus de **90%**

Q35. Je pense que les réorganisations internes au Groupe Orange vont s'accélérer dans les prochaines années

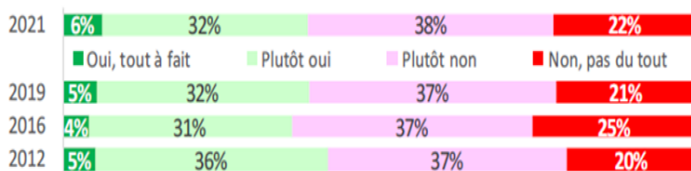


Quel plan d'action prévoyez-vous pour permettre à l'ensemble des salariés de se sentir soutenu par l'organisation d'Orange ? (quels que soient les interlocuteurs)

Quelles mesures pour accompagner les transformations du groupe, tout en maintenant la motivation et l'engagement des salariés ?

- **Perception négative** de la reconnaissance au travail et perspectives d'évolution : Non à **60%**

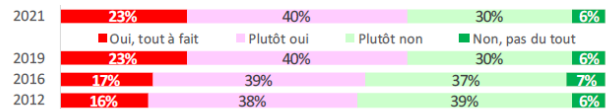
Q51_6. J'estime que : Vu mes efforts, ma rémunération est satisfaisante



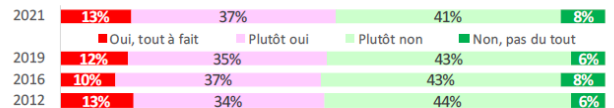
Avec 60% de salariés estimant que leur rémunération est plutôt insuffisante et 52% que la façon dont est déterminée leur rémunération est opaque, la question des leviers de motivation / fidélisation est un vrai enjeu !

- La **coopération** inter service n'est pas considérée comme efficace : Oui à plus de **60%**

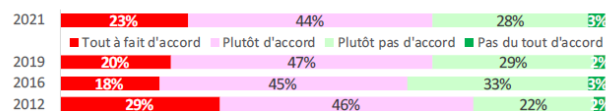
Q6_6. Concernant le contenu de mon travail, je considère que : Attendre le travail de collègues ou d'autres services ralentit souvent mon propre travail



Q21_1. J'estime que : Les procédures de travail sont mal définies



Q41. Les services coopèrent mal entre eux



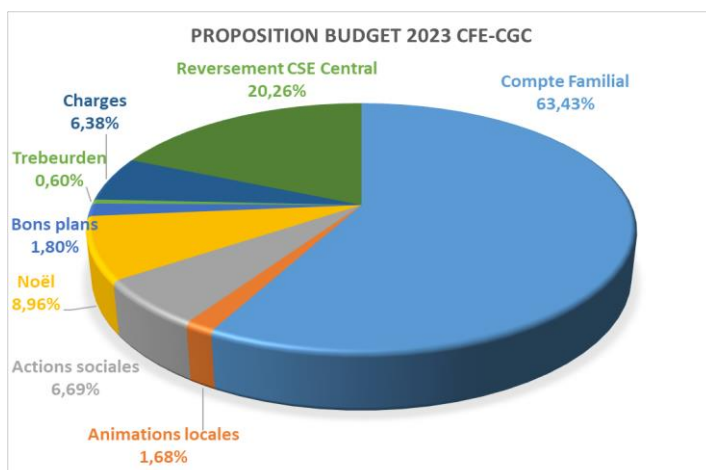
Si les rapports sociaux entre collègues et avec les managers sont bons, voire très bons, les salariés expriment des difficultés à travailler ensemble avec

- 63% de salariés de WIN qui considèrent que leur travail est ralenti par le fait d'attendre le travail de collègues et/ou d'autres services
- 67% que les services coopèrent mal entre eux
- 50% que les procédures sont mal définies

Budget du CSE WIN : point d'étape

Un accord a été trouvé avec TGI pour clore les comptes du CE IMTW après 3 ans d'attente. Peut-être la fin de l'histoire mais la prudence est de rigueur en attendant le versement de près de 649k€ attendu en décembre 2022.

Les élus CFE-CGC proposent d'affecter la totalité de ce versement exceptionnel au Compte familial 2023 : + **230€ pour tout le monde.**



Budget 2023 : nous proposerons un budget qui

priorise le montant du compte familial et nous demanderons de faire le point sur les prestations mutualisées reversées au CSE Central dont l'engagement ne correspond pas aux versements.

Position de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC proposeront un budget 2023 basé sur :
- l'augmentation du Compte Familial
- optimisation des dépenses des activités mutualisées.

WIN reverse de manière forfaitaire 20.25% de son budget ASC soit **560k€** au CSE Central pour les prestations mutualisées (vacances enfant principalement). Dans le dernier rapport CSEC, les dépenses réellement engagées pour WIN s'élèvent à ... **298k€.**

Nombre de prestations proposées ? dossiers refusés ? où sont passés les **260k€ non dépensés** ? (soit 46% du budget prévu). **Mutualiser** des prestations sociales ne veut pas dire **donner du budget** sans avoir le compte de prestations. Les élus CFE-CGC vont demander que le trop-perçu soit restitué et que les prestations 2023 soient adaptées.

Les Activités sociales de WIN : les prestations de cette fin d'année

Demands d'aides Rentrée scolaire :

- 453 dossiers ont été déposés pour un montant de 137k€. En cas de retard sur la fourniture de justificatif de scolarité, exprimez vos difficultés en écrivant au CSE WIN.

Spectacle Noël enfant :

- Cette année, une subvention supplémentaire de 20€ par personne est proposée. Cela concerne les enfants de moins de 12 ans et 2 accompagnants (soit 60€). Rendez-vous dans l'espace Billetterie du site pour faire vos choix de spectacle (visites, parc, cinéma, expositions... c'est vous qui choisissez).

Cadeaux Noel adulte et enfant :

- 80% des salariés ont passé une commande de colis ou de cartes cadeaux. Les prestations commandées arriveront deuxième quinzaine de novembre.

Prestation BNSSA et BSB :

- Prise en charge à 40% de la facture plafonné à 400€

Coupe du Monde de Rugby 2023

- Les élus ont voté une participation de 50% sur le prix public. Pré-réservation sur tout le mois de janvier 2023 sur des Pack de plusieurs matchs dans les principales villes organisatrices (en fonction de l'effectif WIN)

Position CFE-CGC

Le Budget ASC 2023 sera soumis au vote (majoritaire) des élus chaque année. La CFE-CGC milite toujours pour une valorisation du compte familial et l'autonomie de vos choix d'activité.

En cas de difficulté, de remarques, de questions, n'hésitez pas à solliciter les **élus CFE-CGC** de la commission **ASC** (Laurent Bappel, Sylvie Net, Brigitte Hauteceur)

Rappel pour contacter le CSE WIN :

moncse@cse-win.fr / Tél : **01 4275 3025** (mardi de 10h à 12h et jeudi de 14h à 16h)

A la CFE-CGC nous ne pensons pas à votre place, nous vous écoutons et nous agissons pour vous.

Prochain CSEE WIN 24-25 novembre 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/>

Vos
représentants
CFE-CGC
W&IN

Représentant Syndical

Mme Agnès PEGORIER

Elus CSEE titulaires :

P. DESERT, S. NET, L. BAPPEL, L. GUILLEBEAU,
D. COQUILLE, F. CARVOUNAS, G. SAVRY, D. FEVAL.

Représentants de Proximité :

OWF : K. CHOMEZ, W. PIEVE, E. ALBAN, G. SABATINI, P. DUMONT,
B. HAUTECOEUR, B. HAMADI.

OINIS : M. THOUVENOT, T. DELAVIER, C. BILLOT, T. LEGITIMUS

IC : C. NGAH-ELOUNDOU, D. FEVAL.

CSSCT (ex-CHSCT) :

OWF : B. HAMADI, M. COURET, K. CHOMEZ

OINIS : L. BAPPEL, M. IONESCU

IC : L. GUILLEBEAU, V. DELAVAL (rapporteur)

Délégués Syndical :

OWF : K. CHOMEZ, M. GOUD, B. HAMADI,

OINIS : L. BAPPEL, D. COQUILLE, S.NET

IC : P. DESERT, A. PEGORIER