



En quelques mots, Nos essentiels du CSEE WIN Octobre 2021

Sommaire

Stratégie WIN, augmentations salariales, promotions et stocks options	1
Retour sur site : l'arrivée du travail « hybride »	2
Les réorganisations de l'Entreprise pour OINIS, IC et OWF	2
Deux dossiers à l'étude : Bilan Alternance et Heures supplémentaires.	2
Le meilleur pour la fin : les prestations Sociales du CSEE WIN	3

Stratégie WIN, augmentations salariales, promotions et stocks options

La direction WIN décline le plan Engage 2025 dans sa stratégie de croissance au travers d'une dizaine de projets structurants. Mais la réalité s'impose et la situation devient préoccupante :

- des revenus négatifs,
- une ambition difficile à concrétiser,
- des marchés qui migrent vers les OTT,
- une politique RH de modération salariale et de diminution des charges (et des effectifs).

Stratégie ?

La logique de développement et les opportunités de croissance font face au basculement de la valeur vers les GAFAM. Le constat est sévère :

- 40% de baisse de capitalisation Boursière
- 30% d'effectif d'Orange en moins
- 20% de baisse du Chiffre d'affaire.

Salaires ?

Toujours la même pression sur la masse salariale avec l'absence d'accord NAO pour la deuxième année consécutive, des départs remplacés à 1 pour 5 et plus aucun tabou sur les recrutements qui se feront dans des zones à bas coût comme l'Inde, Maroc, Pologne...

Promotions ?

Avec un budget au plus juste, peu de promotions en 2021. Les entretiens ARCQ se traduisent par de l'incompréhension et l'absence de reconnaissance objective des compétences. Dernière trouvaille pour réduire de 50% le budget promo 2021: la mise en œuvre des mesures au 1^{er} juillet et non au 1^{er} janvier.

Stock options ?

Les salariés d'Oranges recevront environ 400 € d'actions gratuites au travers de l'ORP. N'oublions pas que les cadres leaders, environ 1000 personnes, recevront 20 000 € d'actions gratuites et les membres du Comité Exécutif ne sont pas oubliés avec pas moins de 50 000 € par jeton de présence...



Position de la CFE-CGC

Notre Directeur, Mr Jérôme BARRE, nous dit que sur les 8 Milliards € de CA de WIN, 5 Milliards € sont en danger pour les années à venir...

L'avenir de WIN ? Ne doit-il pas s'inscrire dans une politique stratégique offensive et volontaire plutôt que dans des annonces de réductions d'effectifs, de délocalisations et de plans de départs en TPS ?

Et le rôle des Syndicats dans tout ça ?

La CFE-CGC se bat pour relocaliser les nouveaux emplois et accompagner l'activité sur les relais de croissance dans un marché National très réglementé et un marché International ultra compétitif.

Retour sur site : l'arrivée du travail « hybride »

Orange annonce la fin des mesures collectives telles que :

- les quotas dans les bâtiments et salles de réunions,
- les autorisations d'accès aux sites via MON ACCES,
- le travail à distance pour motif sanitaire.

Mais aussi « invite » à la poursuite des gestes individuels :

- maintien des gestes barrières (distanciation, ...)
- maintien du masque en espaces collectifs de travail,
- le nettoyage renforcé et régulier des locaux,
- maintien des mesures sanitaires en Restauration Collective.

Mais qu'en est-il du travail à domicile ?

Passé de 35% à près de 60% des salariés, l'avenant Télétravail a connu une forte progression et modifie nos modes de communication et de travail en équipe.

Mais qu'en est-il de la formation du personnel à ces évolutions ? Qu'en est-il de la prise en charge de frais professionnels ?

L'indemnisation proposée par l'entreprise devrait compenser les frais supportés par le salarié : **surface, matériel de bureau, chauffage, électricité, internet...** En 2020, nous avons tous constaté des augmentations de **30% des factures** à domicile. Avec les quelques euros par mois prévus par l'accord Télétravail, nous sommes loin du compte...

Position CFE-CGC WIN

Les élus CFE-CGC WIN interpellent la Direction sur la nécessité d'accompagner ces nouvelles méthodes de travail et de communication, d'équiper correctement les salariés et de **compenser justement les frais de travail à domicile**. C'est le travail entrepris par nos **négociateurs CFE-CGC** qui interviennent sur le futur Accord encadrant le Télétravail.

Les élus CFE-CGC WIN sont également vigilants sur les nombreux **projets immobiliers** qui combinent travail à domicile et flex-office sur site (règle du placement libre : premier arrivé, premier assis, open-spaces et réduction des surfaces).

Les réorganisations de l'Entreprise pour OINIS, IC et OWF

Une des attributions du CSEE WIN est d'être informé et consulté sur les projets de réorganisation de l'entreprise.

Sur la réorganisation **OINIS NIPRM**, les élus majoritaires ont décidé de recourir à une expertise Externe (30k€...) alors même que la commission CSSCT composé d'élus d'OINIS était mandatée pour suivre ce dossier.

Sur les réorganisations **IC et OWF**, l'entreprise a décidé de consulter directement une inter-syndicale et **ne fait pas passer les dossiers en CSEE WIN !**

Pas facile de s'y retrouver entre des cabinets externes mandatés ou des organisations syndicales informées.

Position CFE-CGC

Les élus CFE-CGC rappellent à l'entreprise qu'elle est dans l'**obligation** de présenter en CSEE WIN tout projet de **réorganisation** impactant les salariés.

Les élus CFE-CGC insistent sur le rôle des **Commissions** pour étudier efficacement les réorganisations internes.

Le rôle de la CFE-CGC est déterminant pour faire reconnaître vos droits face à la Direction WIN. **La preuve ?** La Direction vient de mettre à l'ordre du jour du CSEE d'Octobre les réorganisations prévues pour International Carrier !

Deux dossiers à l'étude : Bilan Alternance et Heures supplémentaires.

Accueillir des Etudiants en alternance, participer à leur formation et leur donner de l'expérience professionnelle, c'est une grande mission pour Orange et les salariés « tuteurs » dans leurs quêtes de nouveaux profils.

En 2020, **162 alternants** sont venus chez **Orange WIN** mais peu ont fait l'objet de recrutement à l'issue de leur période.

Comme le souligne la commission « Emploi formation » qui a étudié le dossier, il ne faudrait pas que ces alternants « remplissent à moindre coûts des postes laissés vacants ».

La commission demande également que **la fonction de tuteur soit mieux reconnue** en tant que compétence professionnelle.

Du côté des heures supplémentaires, toujours autant d'heures sur les mêmes services : **Supervision Archives, Satellite Factory de Bercenay et Blagnac**. Difficultés de recrutement, surcharge de travail... la situation perdue.

Position CFE-CGC

Les élus CFE-CGC interpellent la Direction sur :

- l'utilisation répétée d'alternants sur des postes vacants,
- la reconnaissance de la compétence de tutorat.
- la maîtrise du contingent d'heures supplémentaire.

Les élus CFE-CGC suivent ces dossiers et la **Direction WIN se doit d'agir** sur ces points de vigilance.

Le meilleur pour la fin : les prestations Sociales du CSEE WIN

Après 2 ans d'attente, une nouveauté en cette rentrée 2021 : non pas l'ouverture de la résidence de Trébeurden mais bien la mise en place d'un **accueil téléphonique** auprès de nos 3 salariées du CSEE WIN :

Téléphone : **01.42.75.30.25**
Mardi 10h/12h et Jeudi 14h/16h

A noter que le **Spectacle de Noël** Enfant sera remplacé par un « Très beau jouet » et non par un « Très beau livre » comme l'année dernière...

Et pour l'année prochaine ?

Bien loin des promesses électorales, nous continuons avec un **Compte Familial** toujours parmi **les plus faibles d'Orange** alimenté avec seulement **50% du budget**. L'autre moitié de budget est dépensée en charges diverses, frais de ports, cadeaux enfants et adultes sélectionnés pour vous, prestations déléguées au CSE Central et des offres peu utilisées comme Gymlib et Tout Apprendre en ligne.

Exemple de dépense 2020 : le CSEE WIN a versé plus de **513 000€ au CSE Central** pour déléguer les vacances enfant et quelques prestations sociales. A votre avis, combien a dépensé réellement le CSE Central ? **Réponse : 51%** Le budget non dépensé sera-t-il remboursé au CSEE WIN ? Et en 2021, pourquoi cette dotation passe à 560 000€ ?

Près de 250 000€ donnés au CSE Central ... et personne d'autre pour s'en inquiéter. **Mais vous pouvez compter sur les élus CFE-CGC WIN pour réclamer le reliquat non dépensé.**

Propositions CFE-CGC

La politique ASC mise en œuvre découle directement des élections. Chez WIN, c'est le bureau CFDT qui gère...

Quelles propositions alternatives avec la CFE-CGC ?

- **Les dépenses du CSE Central** seront justifiées,
- **Calcul de QF** sans l'envoi de votre avis d'imposition à un prestataire externe pour un calcul ... couteux,
- **75%** du budget serait redistribué en compte familial, le reste servirait pour des prestations collectives et équitables ouvertes à toutes et tous,
- **Restauration par Titres Restaurants** car la Restauration c'est aussi un choix du CSEE. Chacun doit pouvoir bénéficier de l'ensemble de ses repas que ce soit sur site ou à domicile. 5,55€ pour près de 207 jours travaillés, faites le calcul...

Prochain CSEE WIN les 27 / 28 / 29 octobre 2021

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

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](#)

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. OINIS : V. BRABANT, M. THOUVENOT, T. DELAVIER, C. GARCIA, J. LESAIN. IC : C. NGAH-ELOUNDOU, D. FEVAL.	OWF : B. HAMADI, M. COURET, K. CHOMEZ. OINIS : V. BRABANT, J. LESAIN, M. IONESCU (rapporteur). IC : L. GUILLEBEAU, V. DELAVAL (rapporteur).