



Sommaire

Responsabilité Sociétale et Environnementale de WIN ?	1
Actualité OINIS : drôle de bienvenue pour les 189 collègues ex-EQUANT.....	1
Bilan 2021 des Heures Supplémentaires, Temps Partiel et Alternants	2
Bilan activité WIN S1 2022 : un constat en trompe l'œil.....	2
Les Activités sociales de WIN : quelques chiffres et une décision.....	3

Responsabilité Sociétale et Environnementale de WIN ?

Les élus CFE-CGC interpellent la Direction sur la stratégie et la politique qu'elle compte mener pas seulement pour « passer l'hiver » mais bien sur sa Responsabilité d'entreprise et l'application des consignes gouvernementales.

Les seules actions connues à ce jour sont :

- la limitation à 19 degrés du chauffage dans les bureaux,
 - l'extinction des bureaux par les gardiens sécurité le soir,
- A ces deux mesures, la Direction indique qu'elle prépare un « guide des bonnes pratiques à destination des salariés »...

Les bons conseils de la Direction aux salariés ne relèvent pas de sa compétence et ne sauraient faire oublier qu'elle est responsable des dépenses énergétiques des bâtiments et des déplacements professionnels par exemple. Ce sont pourtant **les deux premiers postes de consommation d'énergie** en France.

Actions de la CFE-CGC

Les élus demandent une présentation de la RSE WIN... mais la Direction botte en touche pour l'instant.

Quelle image souhaite donner Orange à ses salariés et à ses clients ? quels indicateurs ? quels objectifs ? quels bilans seront faits de cette politique RSE ?

Green washing ou réelle prise de responsabilité ?

Les élus CFE-CGC interpellent la Direction sur les **mesures concrètes** concernant **les salariés** qu'elle compte appliquer et développer dans le temps.

(Green Washing : communiquer sur des arguments écolos de manière trompeuse sans mise en pratique ou « verdissage »)

Actualité OINIS : drôle de bienvenue pour les 189 collègues ex-EQUANT

En septembre, la Direction WIN intégrait les collègues OINIS SCE dans le périmètre **OINIS WIN**. C'est la fin d'une « particularité » qui divisait les effectifs OINIS sur deux périmètres sociaux et donc deux CSEE différents.

1^{er} septembre 2022 :

C'est la date de transfert appliquée par OBS SCE.

6 octobre 2022 :

C'est la date d'arrivée retenue par WIN pour la prise en compte des droits ASC notamment... allez comprendre.

Les élus CFE-CGC interpellent la Direction WIN sur l'origine de cette faille « spatio-temporelle ». Les impacts ne sont pas négligeables aussi bien sur la responsabilité des salariés que sur les calculs des droits sociaux (ASC, part variable).

Action de la CFE-CGC

Après avoir obtenu la prolongation de l'accès au site Web SCE fermé un peu trop rapidement... les élus CFE-CGC vont interpellier la Direction WIN qui est à l'initiative de cette réorganisation pour comprendre :

- Qui avait la responsabilité des 189 salariés OINIS ex SCE entre le 1^{er} sept et le 6 oct ?

- Quelle est la vraie date d'arrivée dans le périmètre social de WIN ?

Bilan 2021 des Heures Supplémentaires, Temps Partiel et Alternants

Le volume d'heures supplémentaires est stable mais il porte sur moins de personnes avec une moyenne de **51H par salarié**. A noter que le volume maximum d'heure supplémentaire chez Orange est de 90H et de 220 heures dans le code du travail.

Le Bilan de l'activité temps partiel 2021 englobe les temps partiels senior (TPS) et temps partiel aménagé (TPA). Ce bilan précise qu'il y avait en 2021 environ 60 TPS sur les 2500 salariés de WIN. C'est un mode de travail relativement peu développé chez WIN qui permet néanmoins d'adapter l'équilibre vie prof. / vie privée tout au long de son activité ou sur la fin de carrière.

Du côté des étudiants et alternants, WIN a accueilli environ 160 alternants en contrat d'apprentissage et 3 contrats de professionnalisation (48 bandes C et 111 bandes D). **Malheureusement l'alternance ne sert pas à recruter** chez WIN : 7 recrutés WIN : 5 en bande D et 2 en E.

Une attention particulière doit ainsi être donnée aux tuteurs pour reconnaître et valoriser leurs actions pour prendre en charge les alternants y compris pour les cadres.

Position de la CFE-CGC

Ce bilan apporte plusieurs enseignements sur les orientations RH de WIN.

La baisse des effectifs et des compétences sur le périmètre France est un vrai sujet surtout si l'on considère la **montée des effectifs « off-shore »**. Cela se traduit directement par un très faible niveau d'embauche sur contrat Orange SA notamment pour les alternants (**moins de 5% d'embauche**).

Faire travailler des salariés en Inde, Egypte, Slovaquie, Roumanie en remplacement de contrat ORANGE SA impacte directement les emplois en France (emploi, pouvoir d'achat, cotisations sociales...)

Bilan activité WIN S1 2022 : un constat en trompe l'œil

D'un côté la **Direction présente des bons résultats** avec des objectifs du budget atteints et de bons indicateurs et de bonnes parts variables...

De l'autre, **nos résultats sont en décroissance** semestre après semestre (revenus, marges de WIN) :
- **Chiffre d'affaires de WIN de 2 486 M€, en baisse de -9 %**,
- **EBITDAA 1443 M€, en baisse de -12,67%**.

La baisse des revenus et de la marge de WIN, continuent depuis plusieurs semestres et restent un sujet majeur d'inquiétude avec les risques qu'ils font peser sur les coûts indirects : immobilier, salariés, investissements, Capex, gage de l'avenir du groupe Orange.

Nous constatons ainsi que si nous réalisons nos objectifs, par rapport à des budgets en baisse chaque année, nous sommes sur des **activités qui décroissent** sans voir apparaître des **relais de croissance forts**. Quelle est la dynamique de croissance chez WIN ?

Quelle sera la stratégie de croissance de WIN dans les années à venir, dans ce contexte de baisse régulière du Chiffre d'affaires ?

Position de la CFE-CGC

WIN pour combien de temps ?

Baisse du Chiffre d'affaires, baisse de l'EBITDAAAL...

Une nouvelle fois, les élus s'inquiètent sur la stratégie et l'activité de notre entité.

- OWF a perdu son activité rentable sur les RIPs,
- les co-financements ne sont plus un relais de croissance,
- la baisse structurelle du cuivre où Orange a une part de marché de 100% ne pourra pas être compensée par une part de marché de 60% sur la fibre...
- toujours pas de relais de croissance sur la Data, le SDN.
- disparition programmée du revenu du Roaming.

L'externalisation de l'activité dans des filiales à bas coûts et la baisse constante des effectifs ne doivent pas être les seules réponses de notre Direction.

Les élus CFE-CGC interviennent pour mesurer et communiquer sur les impacts de ces réorganisations.

Abonnez-vous et partagez avec l'info avec vos collègues

<https://www.cfecgc-orange.org/s-abonner-a-nos-publications.html>

Les Activités sociales de WIN : quelques chiffres et une décision

L'année se poursuit avec des propositions d'activités collectives WIN : visites, séjours, découvertes... Si vous avez des idées, envoyez vos suggestions à animations@cse-win.fr

Trébeurden (22) : la résidence de vacances des CSE WIN et INNOV (TGI) est ouverte depuis juillet avec le partenaire « Rêve de Mer ». Cet été, 7 salariés WIN y ont séjourné.

17% c'est le pourcentage de salariés WIN qui ne valident pas leur QF.

31 octobre 2022 : c'est la date limite pour faire les demandes de prestation **Rentrée scolaire** (de la maternelle aux études supérieures)

QF 2023 : vous pouvez valider votre **nouveau QF** pour profiter des prestations de l'année prochaine (vacances enfant Hiver notamment).

Reliquat du CE IMTW : le reliquat WIN a été calculé à **649k€**. Cette somme est bloquée depuis 3 ans (fin du CE IMTW en 2019) par des comptes d'apothicaires entre TGI et WIN. Les

élus WIN et TGI ont enfin voté la décision de clôturer les comptes et cela s'est joué à 1 voix près. Fin de l'histoire ? Espérons que TGI ne va pas revenir sur son vote...

Budget 2023 : les élus CFE-CGC travaillent sur un budget équilibré et des prestations simples, utiles pour le pouvoir d'achat et qui profitent au plus grand nombre.

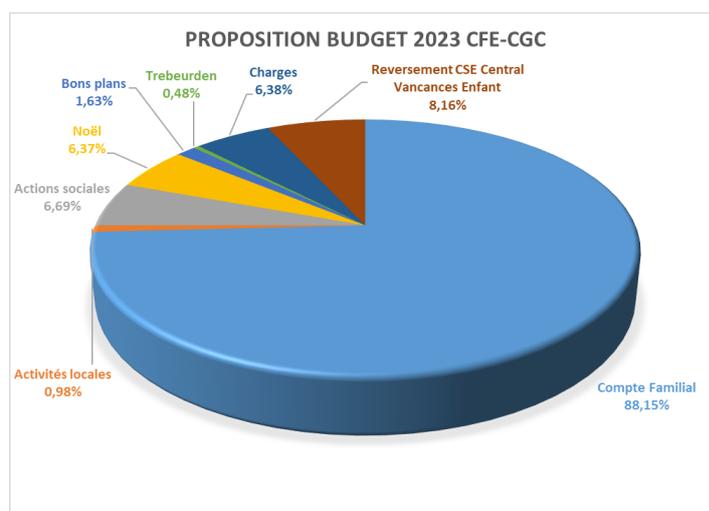
Position CFE-CGC

Le Budget ASC est soumis au vote (majoritaire) des élus chaque année. La CFE-CGC milite toujours pour une part plus importante de compte familial.

Bien loin des 97% de reversement constaté sur d'autres CSEE, nous sommes autour de **54% chez WIN**.

Pour 2023, les élus CFE-CGC proposent un budget réparti différemment pour **améliorer le montant** revenant sur le **Compte Familial** et justifiant les dépenses des prestations du CSE Central : calcul des vacances enfants, rentrées scolaires...

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



Prochain CSEE WIN 26-27 octobre 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