



Austérité pour les uns et primes pour les autres...

Sommaire

Mesures salariales ORANGE : Les comptes ne sont pas bons !.....	1
Le Protocole Sanitaire « made by ORANGE » et le « 3 + 2 ».....	1
Restauration au-delà du 11 mai : c'est définitivement NIET.....	2
Les liens indispensables de la CFE-CGC WIN.....	2

Mesures salariales ORANGE : Les comptes ne sont pas bons !

Après un été particulier, voici une rentrée 2020 tout aussi particulière.

Près de 6 mois se sont écoulés depuis le début de la crise COVID19. Depuis le 17 mars, les salariés WIN ont fait preuve de conviction, d'assiduité et de performance en adoptant massivement le Télétravail à domicile. Cela s'est fait souvent à la hâte, sans matériel ni environnement favorable pour certains mais il s'agissait à l'époque de répondre à une Urgence sanitaire. En acceptant de prolonger le régime de Télétravail COVID19 au-delà du confinement strict du 11 mai, le personnel a su encore une fois répondre positivement aux demandes de l'entreprise.

Du côté de la politique salariale, la direction WIN a décrété **l'austérité en remerciement de la mobilisation du personnel**. Les enveloppes budgétaires des augmentations individuelles tout comme les reconnaissances ARCQ sont presque divisées par deux par rapport à l'année dernière : **3% en 2019 et 1,8% en 2020**. Mais l'austérité n'est pas pour tout le monde. Non seulement les hauts salaires sont mieux servis mais en plus les cadres dirigeants vont percevoir **20 000 euro d'actions gratuites**. L'injustice est au rendez-vous et c'est pourquoi la CFE-CGC a préféré mettre un terme à cette négociation qui n'en était pas une.

	Décision unilatérale ORANGE 2020	Rappel de l'accord 2019
Augmentations individuelles	1% en moyenne	1,75% en moyenne
	soit 290€ pour un cadre E	soit 525€ pour un cadre E
Reconnaissance ARCQ	0,6% en moyenne	1% en moyenne
	Moitié moins de promotions ARCQ... quelque soient vos performances !	
Mesures spécifiques	0,2% en moyenne	0,2% en moyenne

Analyse de la CFE CGC

Une décision Unilatérale (non signée par les Syndicats) qui **réduit de près de la moitié** (43% exactement) **l'enveloppe budgétaire**. La Direction fait preuve d'autorité avec cette décision unilatérale mais les élus CFE-CGC WIN ne peuvent qu'attirer l'attention sur tous les risques liés au contexte sanitaire actuel, au lien social et au respect des salariés. Il en va de la motivation, de l'engagement et de la cohésion au sein de l'entreprise.

Le Protocole Sanitaire « made by ORANGE » et le « 3 + 2 »

Après avoir allégé le protocole sanitaire, le Gouvernement vient tout juste de donner ses nouvelles consignes générales pour l'organisation du Travail et les règles sanitaires en Entreprise.

ORANGE s'est appuyé sur le nouveau protocole et en a fait son interprétation en décidant plusieurs mesures et notamment :

- **Le retour sur site** avec la règle des **3 jours sur site et 2 jours en télétravail**.
Dommage que cela soit fait sans tenir compte ni des zones rouges/oranges/vertes ni de la multitude de sites et des conditions de travail. Ce dispositif supplémentaire est valable du **1^{er} septembre au 31 décembre** et permet de solliciter **2 jours maximum** sans cumul possible. Il est bien sur associé à des nécessités de service et une sacro-sainte « validation managériale ».

- Le **port du masque Orange** (Attention: Sur site Orange, tout autre masque « **grand public ou artisanal** » **n'est pas autorisé**). ORANGE a pris le texte au pied de la lettre et imposé le masque partout et tout le temps... sauf pour les managers en bureau individuel, les fumeurs et autres vapoteurs lors des pauses à l'extérieur... Mais comment cela est-il appliqué concrètement ? Mais rassurez-vous car si vous n'êtes ni manager, ni fumeur, il vous reste la possibilité d'enlever son masque sur sa position de travail pour « **respirer de temps en temps** ». On n'y comprend plus rien...

Analyse de la CFE CGC

Une **communication incomplète** au regard du [Protocole Sanitaire gouvernemental](#) et des exceptions au port du masque qui devraient varier selon la [Cartographie officielle des zones Vertes/Orange et Rouges](#) et le type de bureau que vous occupez.

Les **élus CFE-CGC** s'en inquiètent et alertent la Direction sur la nécessité d'étudier les situations concrètes du quotidien. De nombreuses remarques nous parviennent sur le **non port du masque** dans les bureaux partagés, le **regroupement** lors des **pauses** fumeurs/café, sans parler des douches fermées pour ceux qui espéraient éviter les transports en commun en venant à vélo...

Un conseil déjà formulé en avril pour pérenniser le Télétravail 1 ou 2 jours : déposez une demande officielle pour bénéficier enfin d'une prise en charge de vos repas, un dédommagement pour les frais à domicile et la fourniture de matériel adapté : fauteuil, écran...
[ANOO / Mes services et Applications RH / Formulaire CLICK RH / Mon temps de Travail / Demande de Télétravail Régulier](#)

Restauration au-delà du 11 mai : c'est définitivement NIET

Comme évoqué lors de notre dernier bulletin WIN CFE-CGC, les mesures de compensation, qui rappellent-les étaient d'environ 1€ par jour en télétravail et une prestation restauration de 5,55€ par jour **s'arrêtent au 11 mai 2020**.

Et après ? Télétravail COVID 19 et Télétravail Etendu ne donnent droit à RIEN.

Le Comité Restauration co-présidé par Orange ne propose aucune indemnité au-delà de cette date. Les comptes ne sont pas bons car il manque **jusqu'à 76 jours** travaillés sur cette période et autant de repas économisés. Et cela va durer jusqu'au 31 décembre !

	Période COVID19	16 mars 2020	11 mai 2020	24 juin 2020	31 août 2020
Ce que dit la loi		1 participation repas de 5,55€ repas par jour travaillé (ou télé-travaillé) et par salarié			
Ce que le CSEE WIN a payé au Pôle Restauration		2,8 millions: soit 1 repas de 5,55€ par jour travaillé et par salarié			
Ce que vous avez reçu		32 jours en moyenne soit 30€ + 178€ de restauration		1,2 M€ économisés par le Comité Restauration et Orange (76 jours de prime et 422€ de restauration soit 498€ par salarié)	

Analyse de la CFE CGC

Mais que font les syndicats signataires de l'accord de délégation de Restauration ?

Et bien ils ne font rien car ils ont signé cette délégation de Restauration ... et il est un peu tard pour s'en rendre compte.

Seule la CFE CGC Orange n'a **pas signé cet accord** !

Voici ce que vous auriez pu obtenir pour les 76 jours manquants :

- **76€** au titre des frais de télétravail (1€ par jour ce qui est déjà un montant bien inférieur au plafond URSAFF)

- **422€ au titre de la Restauration** (5,55€ par jour, somme déjà versée par le CSEE WIN au CNR au titre de la restauration 2020).

L'addition représente une enveloppe de près de **1,2 millions d'euros économisés** par la Direction WIN en post-confinement soit environ **25 millions** à l'échelle du Groupe ORANGE. Après les 10,8 millions d'euros économisés en 2019 sur le même principe, c'est effectivement un bon accord ... pour la Direction !

Et cela continue avec les 2 jours par semaine de Télétravail Occasionnel Etendu jusqu'au 31 décembre 2020. Jackpot pour le CNR.

Les liens indispensables de la CFE-CGC WIN

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

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

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