

Chères et chers collègues,

Dès le 14 juin 9h, vous êtes appelés à élire vos représentants du personnel pour 4 ans. C'est l'opportunité unique de faire savoir que vous attachez de l'importance à un dialogue social de qualité, pour le bon fonctionnement de W-HA.

Les élus du CSE vous représentent

Les collègues que vous élisez vous représentent et défendent l'intérêt collectif des personnels en matière de gestion économique et financière de l'entreprise, d'organisation du travail, de formation professionnelle et de techniques de production. Le CSE vote sur tous les projets impactant votre vie professionnelle. Il peut mandater des enquêtes ou des expertises et saisir l'inspection du travail ou la justice pour faire appliquer le droit.

Le nombre de représentants de chaque organisation syndicale est défini par son score électoral aux élections du CSE : plus vous donnerez de voix à la CFE-CGC Orange, mieux nous pourrons défendre vos intérêts au quotidien et vous représenter dans les négociations sur vos conditions de travail, de santé et de sécurité, votre rétribution, et sur l'évolution de vos activités.

Ce que nous avons négocié pour vous pendant la mandature écoulée

Conditions de travail :

- ◆ **Télétravail autorisé** en cas d'événement exceptionnel (grève des transports, intempéries...).
- ◆ **Ergonomie des postes de travail** lors du déménagement à La Défense (meilleure isolation sonore notamment).
- ◆ **Respect des mesures sanitaires du Groupe** et application la plus large possible du télétravail pour limiter les risques pendant la crise Covid.

Évolution professionnelle :

- ◆ Transparence sur les **offres d'emploi** en interne et sur les promotions.

Rétribution et pouvoir d'achat :

- ◆ **Défense du meilleur intéressement possible** (amélioré dans le dernier accord : il est passé de 4 à 4,2% de la masse salariale pour objectifs atteints à 100%, et de 5 à 5,2% en cas de dépassement à 110% et +)
- ◆ **Obtention de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)** pour les personnels de W-HA, le même barème qu'en maison mère (400 ou 900 € selon le niveau de salaire).

Restauration :

- ◆ Souplesse maximum entre déjeuner à la cantine ou non, afin de répondre à vos envies.

Information des personnels sur la stratégie et les évolutions de l'entreprise :

- ◆ La présence d'une représentante CFE-CGC a permis de challenger la Direction sur ses choix stratégiques, et d'obtenir qu'un compte-rendu des CSE soit systématiquement partagé avec les personnels.
- ◆ Nous avons également demandé des informations régulières sur les exigences réglementaires de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, aux règles de laquelle sont soumis tous les établissements gérant des moyens de paiement) pour en évaluer les impacts pour les salariés et l'organisation du travail.
- ◆ Pendant la crise sanitaire, nous avons obtenu l'organisation d'un échange régulier avec les salariés (la ½ heure W-HA) pour partager l'information sur l'actualité de la filiale et les projets prioritaires pour les différentes équipes, afin de maintenir le lien collectif.

Nos engagements et nos projets

Développer la négociation sur la rétribution :

- ◆ Négociation annuelle sur les salaires : compensation de l'inflation, revalorisation des bas salaires et suppression des inégalités salariales.
- ◆ Amélioration des rétributions complémentaires (intéressement, abondements PEG et PER COL...) et des contributions de l'entreprise (restauration, transports, prime énergie pour le télétravail...), qui augmentent votre pouvoir d'achat.

Favoriser votre évolution professionnelle

- ◆ Faire reconnaître en E les cadres actuellement en Dbis (qui n'existe pas dans la convention collective CCNT). Nous avons entamé une action en ce sens auprès de l'Inspection du travail, et nous nous engageons à tous vous soutenir.

Prendre soin de vos conditions de travail, y compris pour les prestataires externes

- ◆ Étendre à toute l'organisation du travail l'enquête en cours sur les impacts du déménagement à La Défense et le passage en open-space sur la qualité de vie au travail. Car sous couvert de mise en conformité avec les exigences réglementaires, certains considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées ces derniers mois : augmentation significative de la charge de travail, intensification du reporting, modifications constantes des processus et du SI, qui complexifient et peuvent ralentir la bonne réalisation du travail, et réduisent les marges de manœuvre des salariés.

- ◆ Rétablir une communication régulière avec l'ensemble des personnels sur la stratégie, les projets et l'organisation du travail, pour donner du sens et maintenir la cohésion, d'autant plus nécessaire avec l'arrivée de nouveaux salariés comme de nouveaux dirigeants.
- ◆ Améliorer l'équité de traitement entre toutes les équipes qui œuvrent pour le même objectif, qu'elles soient internes ou externes à W-HA (par ex., les prestataires qui travaillent depuis plusieurs années au sein de W-HA devraient bénéficier aussi du télé-travail) avec le même objectif : favoriser la cohésion et le travail d'équipe, indispensables à notre réussite collective.

Comme de nombreux experts du travail, la CFE-CGC Orange soutient qu'il n'y a pas de performance économique sans performance sociale.

Une charge de travail soutenable, l'autonomie des salariés, la prise en compte de leurs besoins en matière d'outils de travail (SI notamment) et le soutien collectif sont les piliers indispensables de la santé au travail et de l'engagement durable des salariés.

L'arrivée d'une nouvelle Directrice générale déléguée sera l'occasion d'attirer son attention sur ces aspects : **préserver la santé physique et mentale des salariés est non seulement une obligation légale de l'employeur, mais aussi la seule manière de garantir une performance économique durable et un bon esprit d'équipe. C'est du « gagnant-gagnant ».**

Vos candidates au CSE de W-HA (Collège Cadres)



Christine SONNET



Sylvie THERVET

Conscientes des enjeux de la fonction de représentant, nous nous engageons auprès de l'ensemble du personnel.

Nous serons à votre écoute, individuellement et collectivement, sur tous les sujets qui vous concernent.

- ◆ Nos actions sont guidées par l'ambition **d'obtenir pour tous les personnels de W-HA le meilleur des accords d'entreprise en vigueur en maison mère et dans le Groupe en France**. Pour cela, nous sommes accompagnées et soutenues par la CFE-CGC Orange, 1^{ère} organisation syndicale au sein du Groupe, qui nous permet d'accéder à des formations de qualité et à des échanges avec les élus d'autres CSE, afin de mutualiser les meilleures pratiques pour défendre vos droits.
- ◆ Pour une meilleure proximité entre les élus CSE et les personnels de WHA, nous organiserons, (une fois par bi-mestre), **une réunion d'information conviviale** (par ex. sous forme de petit déjeuner) pour échanger sur les sujets traités en CSE et les négociations menées pour vous. Ces actualités seront également restituées sur : <https://www.cfecgc-orange.org/w-ha/>



#jevoteCFECGCOrange

Nos engagements et nos actions : www.cfecgc-orange.org



Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

