

### WIN (OWF / IC / OINIS) que du bonheur !

Lors de sa présentation, la Direction de WIN a déclaré : « le Wholesale est le 3<sup>ème</sup> pilier stratégique du Groupe, son Chiffre d'Affaires est de 8 milliards € et pèse 50% d'Orange France au 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 et sa croissance est de 3,4% T4 2018 ».

De plus, la Direction de WIN réaffirme ne pas être favorable à la séparation des réseaux et des services car la pérennisation du réseau est synonyme de la maîtrise et de l'amélioration du Chiffre d'Affaire.

Pour la **CGT**, nous prenons acte de la bonne santé de l'entreprise, qui hélas ne se traduit pas par des augmentations de salaires significatives. En outre pour la **CGT**, nous avons déploré la **pauvreté du document** (éléments trop généralistes) et l'**absence de la dimension sociale** pour un dossier d'une entité où travaillent 2500 salariés.

Par ailleurs, la **CGT** a souligné qu'à WIN :

- OWF sur 1300 salariés 223 (17%) ont plus de 60 ans et 364 (28%) entre 55 et 59 ans ;
- IC sur 376 salariés 33 (9%) ont plus de 60 ans, et 71 (19%) ont entre 56 et 60 ans ;
- OINIS sur 764 salariés, 69 (9%) sont en temps libéré ou en mécénat de compétences.

En outre, nous avons rappelé que le rapport SECAFI (stress et condition de travail) et le rapport de la médecine du travail du périmètre IMTW alertaient sur la situation plus que préoccupante des managers de premier niveau à Orange. Les analyses de ces rapports ne sont qu'aggravées par les nombreux départs non remplacés.

La **CGT** a insisté sur l'obligation pour l'employeur de se conformer à l'article L4121-1 du code du travail qui lui impose « la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés » pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, et de tendre à l'amélioration des situations existantes.

De plus, la multiplication des projets immobiliers à OWF : Lille, Lyon, Paris et Colomiers où l'**optimisation des M<sup>2</sup> permet d'entasser le personnel en raison du non-respect de la norme NFX 35-102** (10 m<sup>2</sup> par salarié et 15 m<sup>2</sup> dans un espace bruyant). Nous pouvons y ajouter **les projets de réorganisation** souvent présentés comme sans impact car ne modifiant ni l'activité, ni le rattachement hiérarchique, mais **qui dans les faits génèrent un accroissement de la charge de travail.**

Et pour finir, nous avons attiré l'attention, sur les **inacceptables pressions exercées par la Direction à l'encontre des militants CGT**, et sur le personnel d'IC et d'OWF suite aux alertes de la CGT et SUD sur des situations de risques sérieux qui impactent la santé physique et mentale du personnel.

Mais en séance, la Direction de WIN reste sereine, affirme être respectueuse du personnel et que les effectifs sont en croissance.

#### A WIN, « le bonheur est dans le pré » !



Pour la **CGT**, nous prenons acte des propos de la Direction de WIN et nous les rappellerons au moment opportun, donc affaire à suivre...

La CGT ne se contente pas d'informer mais revendique :

- Aucune suppression d'emploi, à chaque départ une embauche ;
- Maintien et développements des sites ;
- Arrêt des réorganisations perpétuelles.

# A IMTW « la Vanille » a un goût amer !

Par le biais d'une résolution, les Organisations Syndicales dans l'unité ont interpellé la Direction d'IMTW sur les anticipations des réorganisations à venir, sur les cadrages budgétaires et les réflexions menées tant dans différents « cercles » que sur les forums PLAZZA, et ceci, en dehors du cadre légal que sont les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Exemple : il existe un dispositif de « cercles colorés », au sein d'OLS, une organisation de la prise de décision, qui n'a jamais fait l'objet d'une consultation, ni même d'une information, dans les IRP (CE ou CHSCT). De la même manière, des projets de « transformation » (OLN, QOP, PMO et TransfHOME) sont soumis au personnel sans avoir eu les échanges nécessaires avec les représentants du personnel, notamment pour assurer un minimum de prévention.

Parfois ces échanges avec le personnel se déroulent correctement, mais à plusieurs occasions, des salariés ont appris brutalement la disparition de leur activité.

En conséquence, les Organisations Syndicales revendiquent la communication par la Direction d'IMTW des informations qu'elle distille au compte-gouttes aux équipes concernées, hors du cadre légal. Les élus du CE IMTW n'acceptent pas d'être court-circuités et considèrent que cela constitue un délit d'entrave.

La Direction d'IMTW se défend : « les salariés souhaitent contribuer », « elle déplore la confusion contribution / réflexion » et « elle s'engage à communiquer un organigramme avant et après ».

Pour la **CGT**, nous avons dénoncé et exigé l'arrêt de ces situations qui contournent à volonté les IRP et de respecter le personnel conformément à l'article L 4121-1 du code du travail (respect de l'intégrité mentale et physique du personnel). Dans le cadre de la réorganisation QOP, des salariés ont été retrouvés en pleurs suite à des annonces brutales lors de réunions d'information.

Pour la **CGT**, nous serons vigilants aussi bien sur le terrain syndical que dans le cadre de l'expertise indépendante votée à l'unanimité par les élus du CE IMTW.

## Projet C3 : Un avis négatif sur toute la ligne !

Le 7 mars, la Direction recueille l'avis du CE sur le micro-zoning du projet C3. Et sans surprise, **après les 6 avis négatifs des CHSCT concernés, les élus CE, à l'unanimité moins un, émettent un avis négatif sur le micro-zoning.**

Depuis le lancement de la consultation en 2015, se sont succédés manipulations, dissimulations, choix unilatéraux de la Direction, ainsi que déceptions des salariés :

- **Le restaurant qui avait été supprimé dans un premier temps**, et rajouté grâce à la mobilisation et la ténacité des salariés du site et des représentants du personnel ;
- **Des engagements concernant les espaces de travail clairement non respectés ;**
- **Des décisions cachées, révélées tardivement** et cela après des phases structurantes : le désenfumage « naturel », et **tout dernièrement**, appris par la bande : le projet de « **passer toutes les connexions en WiFi et ne pas câbler le C3 en Ethernet** » ;
- **Les espaces de retraits en nombre très insuffisant** pour un aménagement en espace ouvert généralisé. La préconisation est de **1 pour 8 à 10**, dans le C3, elle est

à **1 pour 18...** et sans vergogne, la Direction, nous propose des cabines pour remplacer des boquettes cloisonnées... *et peut-être que bientôt, les sanitaires deviendraient aussi des espaces de retrait ?*

- **Une « co-construction » à cadre ultra contraint, qui a été utilisée pour justifier et valider les décisions de la Direction et non pour collecter les besoins réels et les souhaits des équipes ;**
- **Une Direction projet qui n'a qu'un mot à la bouche « la stratégie d'Orange », et ignore complètement « les conditions de travail »** et les métiers des salariés ;
- **Une Direction qui n'a pas répondu positivement à notre demande d'installer un sanitaire Handicapés amélioré par étage**, afin de permettre à nos collègues en fauteuil électrique d'avoir un sanitaire utilisable à chaque étage.

Pour la **CGT**, nous nous félicitons de l'avis unanime des élus dénonçant l'indigence et la mauvaise foi des réponses de la direction, face à chacune des préconisations des expertises Sextant et Technologia.

**Vous pouvez solliciter sans hésiter les représentants CGT au CE :**

Isabelle MURATORI (MEC), Willy ARPHEXAD, Daniel MARTIN (OWF), Anne LEVY, Isabelle PETTIER, Jean-Christophe PAOLETTI, Salim MOUNIR ALAOUI (OLS), Gisela PIETRI-VICINANZA (IC), Jean-Pierre SEBILLE (OLN).



Une force  
à vos côtés