



NAO UES OBS 2019

Pour la négociation annuelle sur les salaires effectifs, le temps et conditions de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, la Cfdt F3C propose ses revendications et propositions.

Rémunération

Propositions pour amener à **plus d'équité et de solidarité** dans la répartition des fruits du travail.

Dans l'esprit des propos de Stéphane Richard le 6 décembre sur France Info et de la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise :

« Je crois qu'il va falloir qu'on entende la colère qui s'est manifestée, la frustration qu'elle exprime aussi, que ce soit à l'occasion peut-être de la fin de l'année ou des négociations salariales qui doivent se tenir" »

« "Il va falloir qu'on prenne en compte ce qui se passe. Je ne pense pas qu'on puisse opposer le mur du système, le mur de la compétitivité, des équilibres financiers. Je crois qu'aujourd'hui on ferait une grave erreur si on ignorait ce qui se passe autour de nous (...) **Il va falloir qu'on lâche du lest.**" »

- [REM_01] Pour couvrir la baisse du pouvoir d'achat et la hausse du coût de la vie, une Mesure Collective basée sur l'enveloppe définie en prérequis [PR_02] sur la partie fixe du salaire.
 - 3% pour les ETAM,
 - 2,5% pour les cadres en dessous de 1 PASS,
 - 1,8% pour les cadres entre 1 PASS et 2 PASS,
 - 1% pour les cadres entre 2 PASS et 3 PASS.

Permet aux managers et la DRH de s'affranchir du contrôle des « non augmentés » sur les 2 ou 3 dernières années.





- [REM_02] Augmentations managériale et mécaniques:
 - Enveloppe de 2% de l'assiette définie en [PR_02] pour les managers,
 - Le non impact de l'application des mesures présidentielles déclinées chez Orange et filiales pour l'ensemble des personnes éligibles à cette mesure sur les NAO 2019.
 - Le non impact des augmentations mécaniques sur la reconnaissance du travail réalisé dans l'année 2018 pour l'ensemble des personnes éligibles.
 - La séparation de ces augmentations vs :
 - les promotions qui sont par définition asynchrones des NAO et faites tout au long de l'année,
 - l'application des % d'augmentations sur les parts variables hors clauses dans le contrat de travail.

- [REM_03] L'analyse de la mise en place et d'information aux IRP de fourchettes de salaires en fonction des métiers/postes/genres comme demandé par la Cfdt F3C en prérequis [PR_00],
 - Ainsi que la formule de calcul de « l'index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » (présentation des indicateurs permettant de calculer l'index) obligation au 1^{er} mars 2019.

- [REM_04] Comme évoqué l'année dernière en NAO UES et donnant 67% de la population augmentée :
 - Répartir l'indemnité des congés payés (Primes Vacances) uniformément par nombre de salarié et temps de présence en s'affranchissant du salaire perçu.
 - Ceci n'a aucune incidence financière pour l'entreprise et demande juste un peu de solidarité pour réduire les écarts de salaires.



- [REM_05] Populations féminines :
 - Enveloppe des promotions pour améliorer le taux de féminisation des promotions et l'application de la législation à venir en 2019, l'enveloppe est définie dans la NAO UES OBS
 - pour chaque besoin des directions ou entreprise
 - à partir de l'analyse de la revue de personnel portant sur le sujet intégrant l'application des nouveaux indicateurs réglementaires (égalité, promotion) avec le plan d'action chiffré si besoin.
- [REM_06] Heures supplémentaires :
 - Quelle mise en œuvre de la mesure présidentielle (défiscalisation)?
 - Quelle est la prise en compte par la Direction de l'UES OBS de la jurisprudence Cass. soc., 19 avr. 2000, n°98-41.071 ?
- [REM_07] Halte à la discrimination F/H :
 - Réponse aux demandes des salariées en ressenti de dé-positionnement.
 - Partage de la revue de personnel par la DRH lors d'un entretien.
 - Information et partage des critères permettant l'analyse lors des NAO UES OBS en regard des nouveaux indicateurs.
 - Si état des lieux partagé sur un écart, correction immédiate avec rétroactif.
- [REM_08] Enveloppes spécifiques :
 - filiales, directions, pratiques, communautés, services, régions, populations, genres ?
 - Attente des bilans pour connaître ces besoins.



Temps et Condition de travail

Dans le cadre des 6 axes de simplification d'HELMUT REISINGER, et pour **accompagner le développement du travail partagé avec nos collègues d'Orange SA dans les organisations à venir**, constat fait lors des bilans sociaux et les nominations aux postes de DGD et DRH d'Unité d'Affaires Stratégiques (Strategic Business Unit), projets déjà présentés en instances en janvier/février 2019, en vue d'harmoniser les traitements sociaux des équipes mixtes maison mère / filiales :

- [CT_00] Suite au changement d'adresse du siège social :
 - Ouverture d'un local (locaux ?) IRP/OS « UES OBS » sur le site du siège social OBS SA nouvellement enregistré.

- [CT_01] Couverture des arrêts maladie UES OBS :
 - Report des Congés Payés non pris lors de l'arrivée d'un arrêt maladie dans cette période (décision de la Cour de Cassation sur la base de la CJUE).

- [CT_02] Autorisations Spéciales d'Absences (ASA)
 - Un engagement de la direction sur la mise à jour de l'avenant N° 2 de l'accord en incluant la signature de trois parties des NAO UES NRS 2018 concernant le 5ème jour pour mariage ou PACS.
 - Pour « couvrir » Tantes et Oncles ainsi que Nièces et Neveux, le passage à 3 degrés pour les collatéraux versus les 2 degrés de l'article 29 de la CCN BETIC.

Au regard de la baisse importante des arrêts de travail constatée en 2017 (-27% vs 2016), bilan de la mise en place d'1 journée enfant malade (au lieu de 0,5j) au-delà du 1^{er} enfant en NAO UES NRS 2017, ce qui conforte le constat fait en 2011 lors de l'entrée en vigueur de l'accord ASA 2010.

- 6 jours enfant malade + 1 journée par enfant supplémentaire, enfant à charge sans limitation d'âge.





- Période de forte demande (hiver notamment)
 - Les justificatifs médicaux ne sont pas nécessaires pour éviter la surcharge de travail des services médicaux dans cette période ainsi que du CSP Paie.
 - Le télétravail autorisé les jours suivant pour éviter la propagation de la maladie au service.
- Pour répondre à l'engagement d'étude du sujet par la direction en 2018, l'ajout de « l'aide aux aidants » dans cet avenant N°3 de l'accord ASA.
 - En lien avec les Hospitalisations A Domicile.
 - Une granularité d'1/4J
 - Accompagnement à une consultation ou parcours de soins (médecin, hôpital)
 - Accompagnement à une journée ambulatoire
- [CT_03] Jours de Fractionnement dans l'UES OBS.
 - Mettre à jour le paramétrage de CHRONOS en regard de la jurisprudence.
 - Conditions d'octroi de congés supplémentaires pour fractionnement en regard de la jurisprudence Cass. soc., 10 octobre 2018, n° 17-17.890 FS-PB

« En l'absence de dérogation conventionnelle à l'article L. 3141-19 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en a pris l'initiative. À cet égard, les dispositions de l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils ne dérogent pas à l'article L. 3141-19 du Code du travail en ce qui concerne les droits des salariés à des jours supplémentaires en cas de fractionnement. »



Dans le cadre de la **Responsabilité Sociétale de l'Entreprise** :

- [CT_04] L'engagement de l'application in extenso de l'accord OSA du Plan de Mobilité Entreprise (2018-2021) en appliquant notamment l'inter-modalité avec une prise en charge supérieure à 50% côté transport en commun dans un accord UES OBS.
- [CT_05] La mise en place d'Indemnités Kilométrique Vélo et 2/3 roues pour l'UES.
- [CT_06] La création d'un catalogue OBS pour les voitures de fonctions/statuts/services avec des modèles hybrides ou tout électrique (approche UES).
 - En parallèle, l'analyse du bienfondé du parc automobile de l'UES, notamment les voitures de fonction et statut, avec a minima un état des lieux incluant les conditions d'accès, les mesures de compensation pour le rétrécissement du parc et l'harmonisation des pratiques historiques.
- [CT_07] La mise à la main d'une partie du budget direction « vie de la communauté » pour permettre aux managers d'animer leur équipe dans le cadre du « bien être ensemble » en local.
- [CT_08] L'engagement de la création d'un accord de méthode en 2019 sur les changements à venir concernant la mutuelle santé pour atteindre l'objectif « zéro restant à charge » pour les lunettes, soins dentaires en 2021, renouvellement de l'assureur.
 - L'accord prévoit des rencontres explicatives et le calendrier des actions à mener en concertation avec le courtier général (sous convention avec l'UES OBS) et la commission de suivi de l'accord pour 2019/2020/2021.
 - L'accord prévoit :
 - les accompagnements de « l'aide aux aidants »,



- L'analyse démographique de la nouvelle population des filiales OBS SA tant dans l'UES OBS qu'en dehors pour prévoir des conditions au plus près de celle-ci en prévision de l'allègement des accords d'extensions de l'UES OBS et des accords d'adaptations corolaires.

- [CT_09] La mise en place d'une compensation financière indexée sur le SMIC horaire et/ou de la récupération possible en repos compensateur pour les surtemps de trajet (DUE UES NRS entrée en vigueur le 01/04/2013).

- [CT_10] L'analyse de l'utilisation du télétravail au sein des unités d'affaires et l'harmonisation de ses pratiques au sein de l'UES OBS.

- [CT_11] La mise en œuvre d'un intranet UES OBS accessible à tous.

- [CT_12] L'analyse et le suivi des jours de CP supplémentaires octroyés dans le cadre de l'article L3141-8 (Femmes et Hommes, en 2018 et prévisionnel 2019).

- [CT_13] Le maintien des Tickets Restaurants pour les alternants pour l'ensemble des jours du contrat que ceci soient passés dans l'entreprise ou à l'école.

- [CT_14] La restitution de l'ensemble de Jours de Repos octroyés pour réaliser 1607h ou 218j annualisés.
 - Les JR sont prévus pour que chaque salariés retrouve les termes de son contrat de travail soit pour un temps plein, 1607h annuel pour les salariés à l'heure ou 218j annuel pour les salariés en forfait jour. Ils se doivent donc d'être tous à la main de la personne qui réalise les heures supplémentaires et non en partie à l'Employeur qui met en place une organisation (37h/39h/Forfait Jours).



- Analyse du nombre de JRE basculés en JRS au 1^{er} novembre 2018 pour l'UES OBS.
 - **Simplification** des processus RH/Paie et des paramétrages des outils associés ainsi que de l'article 6 de l'accord Temps de Travail.
-
- [CT_15] Voitures de Statut dans le cadre de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Abandon des voitures de statut sur la base du volontariat et proposition d'un **plan incitatif** sur 3 ans :

- 1ère année : Intégration dans le salaire (coût du statut) + prime de 40k€
- 2ème année : Intégration dans le salaire (coût du statut) + prime de 20k€
- 3ème année : Intégration dans le salaire (coût du statut) + prime de 5k€

Nota : attente du retour du prérequis [PR_07]

Partage de la valeur ajoutée

Dans le cadre des 6 axes de simplification d'HELMUT REISINGER et pour éviter de trainer un historique truffé de cas particuliers, lourd en termes de gestion et opaque :

- [PVA_01] L'engagement de l'ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un PERCO (ou PERE) UES OBS.
 - Permettant d'enlever la gestion en parc fermé des possesseurs actuels de PERCO.

- [PVA_02] Un abondement au PEG lors d'un versement volontaire équivalent à nos collègues d'Orange SA, soit 1000€.
 - Formule : 1 euro posé = 1 euro d'abondement.





- [PVA_03] Un engagement de la direction lors de la clause de rendez-vous de l'accord d'intéressement UES OBS en 2019 :
 - De trouver un indicateur économique autre que l'EBIDTA « retraité » des comptes consolidés de l'UES,
 - Accroche aux comptes consolidés OBS SA ou SBU.
 - De positionner cet indicateur sur des objectifs « réalistes ».
 - Laisser la MGI à 5% mais passer la composante M1 à 4% comme nos collègues OSA.
 - Cette approche ferait « tomber » les compensations actuelles gérées en parc fermé (simplification).
 - Sur une répartition de la partie nominale uniquement basée au temps de présence pour l'ensemble du personnel.
 - Traiter l'indicateur « DSO » sur la base des mêmes arguments de la direction en 2018 liés à la mise en place de l'ERP OBS FUSION en remplacement d'Agresso.
 - Ajout d'un indicateur RSE sur une décroissance des Gaz à Effets de Serre, sur la base de la valeur de CO2 issue du parc de véhicules de l'UES OBS.

- [PVA_04] Harmonisation des primes de cooptation, soit 2000€.
 - Les primes de cooptation exceptionnelles ne sont pas prises en compte dans cette mesure.

Cordialement.

