

Revendications F3C Cfdt

Voici les réclamations et les revendications de la F3C Cfdt pour la négociation annuelle obligatoire d'OBS SA 2021 sur la rémunération, le temps et conditions de travail, le partage de la valeur ajoutée ainsi que le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

La F3C Cfdt réitère les réclamations et revendications déjà exprimées lors de la NAO de l'UES OBS avec comme points saillants : la revalorisation de la prime télétravail à 3€/jour, la mise en place de repères salariaux par fiche de poste dans skillviews et la revalorisation de la part patronale du titre-restaurant.

La F3C Cfdt réclame tout d'abord :

1. Que la présentation du bilan de la NAO OBS SA 2021 soit réalisé avant le 1^{er} septembre 2021.
2. Que les annonces d'augmentations individuelles 2021, faites par les managers, ne soient pas entachées des motifs injustifiés suivants :
 - 2.1. Une augmentation des NAO 2020 très récente puisqu'annoncée en décembre 2020 (soit moins de 6 mois avant l'annonce des NAO 2021),
 - 2.2. Une augmentation de 448€ brut déjà effective au 1^{er} janvier – Il ne s'agit que d'une compensation liée au changement de prise en charge par l'Entreprise de la cotisation de la complémentaire santé.

Revendications F3C Cfdt sur la rémunération

La F3C Cfdt constate qu'aucune mesure financière n'a été retenue par la Direction lors des NAO 2021 de l'UES OBS. La Direction a en effet indiqué, pour chacune des mesures proposées, que « ce n'était pas le bon levier ». La F3C Cfdt attend donc que la Direction actionne le seul levier restant : une plus généreuse enveloppe d'augmentation individuelle.

La Direction de l'UES OBS a maladroitement justifié la faiblesse des mesures financières proposées en mettant en avant la prochaine Opération Réserve au Personnel (ORP) particulièrement attractive pour les salariés. Pour la F3C Cfdt, des mesures salariales applicables en 2021 ne peuvent être comparées à une ORP qui demande des investissements conséquents pour certains salariés mais également une prise de risques avec des gains hypothétiques qu'en 2026.

Les salariés d'OBS SA ont déjà subi un taux d'augmentation loin des standards des années précédentes lors de la campagne des NAO 2020. Cette conjoncture défavorable ayant été annoncée aux salariés par les managers comme temporaire, la F3C Cfdt attend donc un vrai rebond des enveloppes d'augmentation en 2021. La rétroactivité des NAO 2020 a par ailleurs également été mal vécue, puisque contraire aux usages constatés des années précédentes.

La F3C Cfdt souhaite alerter la Direction d'OBS SA sur les risques économiques qu'engendrerait une enveloppe d'augmentation voisine de celle de 2020. En effet, les managers ne pourront pas assumer auprès de leurs équipes une deuxième année consécutive de vaches maigres. Les promesses non tenues de lendemains meilleurs risquent fort de faire partir bon nombre de salariés. De plus, l'ORP prévue au deuxième semestre 2021 risque d'accentuer ces départs une fois les bénéfices acquis. Pour la F3C Cfdt, il est essentiel qu'OBS SA maintienne son pouvoir de rétention auprès des salariés en 2021.

Suite à cette analyse, et afin de couvrir la baisse du pouvoir d'achat ainsi que la hausse du coût de la vie (avec une Inflation attendue de 1,5% en 2021), la F3C Cfdt revendique pour les NAO OBS SA :

3. Une enveloppe de 3% au titre des augmentations individuelles, dont 1% d'augmentation collective.
4. La prise en compte d'au moins 50% des indemnités d'astreintes et d'IPHNO dans le salaire fixe lors d'un changement de poste avec une ancienneté de plus d'un an dans ce mode d'organisation.
5. Que la ventilation par direction des différentes enveloppes d'augmentations soit connue au moment de la signature de l'accord.
6. La sortie de l'enveloppe d'augmentations individuelles des augmentations liées aux rattrapages de rémunération.

Revendications F3C Cfdt sur le temps et les conditions de travail

Afin d'être en accord avec les engagements 2025 exprimés par Stéphane Richard, la F3C Cfdt revendique :

7. Qu'il soit systématiquement proposé une augmentation de salaire de 20% aux salariés restituant leur véhicule de statut/fonction.
8. Que les nouveaux embauchés refusant un véhicule de statut/fonction bénéficient également d'une augmentation de 20% de leur salaire d'embauche.

9. D'évaluer et de compenser les différences de salaire existantes entre les salariés ayant une voiture de statut et les éligibles n'en ayant pas (à poste identique).
10. La mise à disposition de tous les postes ouverts au sein d'OBS SA.
11. Que le passage en SAM ne soit pas nécessaire pour un changement de poste au sein d'OBS SA comme le prévoit d'ailleurs l'accord GPEC de l'UES OBS.
12. De faciliter la mobilité géographique.
13. La signature d'une convention de restauration entre la Direction et le CSE OBS SA avant le 1er juillet 2021.
14. L'inscription d'OBS SA dans un cercle vertueux concernant l'écologie :
 - Proposer une gourde à faible impact environnemental à tous les salariés le souhaitant,
 - Sensibiliser et Former au Green IT,
 - Détacher les salariés jusqu'à 5j /an pour se former à la RSE (ateliers fresque du numérique, fresque du climat, écoconception...),
 - Inciter les salariés à réduire le nombre de mails envoyés ainsi que le poids de ceux-ci mais aussi apprendre à mieux gérer sa boîte mail,
 - Afin de réduire le nombre d'équipements téléphoniques par personne, autoriser l'emploi du téléphone professionnel à titre personnel. Proposer le fairphone comme téléphone professionnel.
 - Supprimer les gobelets plastiques partout où c'est possible.
15. La mise à disposition d'autant d'autorisations spéciales d'absence rémunérées que nécessaires pour permettre une vaccination contre la COVID-19 pendant les heures de travail. Une communication encourageant les salariés à la vaccination pourrait être également associée.

Revendications F3C Cfdt sur le partage de la valeur ajoutée

Concernant le partage de la valeur ajoutée mis en avant par Stéphane Richard lors de ses engagements 2025, la F3C Cfdt revendique :

16. L'harmonisation sur un plan triennal des thèmes suivants :
 - Le traitement des salaires par fiche de poste : avec un rattrapage vers les salaires les plus favorables (de fortes disparités sont constatées sur certains métiers et certaines directions).
 - Le traitement des voitures de statut/fonction : population éligible, conditions compensatrices, ...
 - Le traitement des parts variables : population éligible, mode de calcul...
17. L'harmonisation, dès 2021, des règles collectives applicables sur les thèmes suivants :
 - Prime de cooptation.
 - Salaire d'embauche.
 - Programme de fidélisation.
18. Le recrutement d'ETAM lorsque le poste le permet.

L'équipe F3C Cfdt de l'UES OBS



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE