

Négociation Annuelle Obligatoire 2022 de OBS SA



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

----- Réclamations et Revendications de la F3C Cfdt

La F3C Cfdt réclame et revendique pour la négociation annuelle obligatoire 2022 sur les salaires effectifs, le temps et conditions de travail, le partage de la valeur ajoutée dans OBS SA 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.

Comme le prévoit la loi PACTE du 22 mai 2019, la F3C Cfdt ajoute des revendications spécifiques à la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise. La F3C Cfdt regrette une nouvelle fois que la Direction n'ait fait aucune proposition dans ce sens lors de la première réunion de NAO 2022 de OBS SA et qu'elle attende les propositions des Organisations Syndicales, en particulier celles de la F3C Cfdt.

A. Demandes

La F3C Cfdt demande les éléments suivants pour les NAO 2022 de OBS SA :

1. Parts variables :
 - 1.1. Critère d'éligibilité par Direction,
 - 1.2. Nombre d'éligibles.
2. Voiture de statut/fonction :
 - 2.1. Coût 2021,
 - 2.2. Prévisionnel 2022,
 - 2.3. Critère d'éligibilité.
3. Astreintes et Opérations en Heures non Ouvrables
 - 3.1. Coût 2021,
 - 3.2. Nombre de salariés.

B. Réclamations

La F3C Cfdt porte les réclamations suivantes pour les NAO 2022 de OBS SA :

1. La mise à disposition d'un local syndical F3C Cfdt conformément à l'accord de 2019 sur les moyens des OS de OBS SA :
 - 1.1. Sur le site de la Défense ou de Rennes,
2. Le respect du calendrier social présenté en janvier 2022 qui prévoit une mise en paye en mai.

C. Revendications

La F3C Cfdt revendique la prise en compte par les parties pour les NAO 2022 de OBS SA :

1. Chaque mesure est chiffrée en euros, en pourcentage de la DADS/DSN (équivalente de la MSG donnée pour l'intéressement) et présente le bilan carbone correspondant,
2. La date d'application (si possible sur l'ensemble de l'année 2022) de chacune des mesures est spécifiée dans l'accord,
3. Les parties signataires se mettent d'accord sur l'attendu du bilan de la mise en place des mesures.

Rémunération

La F3C Cfdt rappelle que le taux d'inflation a nettement augmenté au cours de l'année 2021 à +2,8%. Cette inflation est majoritairement liée aux prix de l'énergie (électricité, carburant et gaz) lesquels représentent 1,6 point de pourcentage sur les 2,8 %. La F3C Cfdt rappelle également la forte revalorisation du SMIC de 3,21% en 2021 (0,99% en janvier et 2,2% en octobre).

Pour 2022, l'inflation prévisionnelle est annoncée à 4,5% et le SMIC sera valorisé entre 2,4% et 2,6% le 1^{er} mai 2022.

Pour couvrir la baisse du pouvoir d'achat ainsi que la hausse du coût de la vie et pour lutter contre les discriminations, la F3C Cfdt revendique pour les NAO 2022 de OBS SA :

4. La mise en place de mesures collectives sur la rémunération à hauteur de 3,14%,
5. Les enveloppes ne concernent que les augmentations managériales sur le salaire fixe, hors promotions.
6. L'ouverture d'une négociation sur l'harmonisation des parts variables,
7. La consultation du CSE Central de l'UES OBS sur le calcul de l'Index Egalité femmes/hommes et ceci avant chaque publication des résultats,
8. La prise en charge à 100% des frais d'admission pour les RIE avec lesquels OBS SA a une convention.

9. Augmentation de 20% des primes d'Astreintes (Article 10.1) et d'Opérations en Heures Non Ouvrables (Article 8.2)

Temps et conditions de travail

La **F3C Cfdt** revendique, pour suivre la volonté du Groupe d'intégrer les salariés Orange SA dans les filiales de l'UES et d'harmoniser les traitements sociaux :

10. Dans le cadre de la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise, la **F3C Cfdt** regrette que la Direction n'ait fait aucune proposition dans ce sens lors de la première réunion de négociation. Magnanime, la **F3C Cfdt** fait quand même des revendications en espérant que la plupart d'entre elles trouveront écho auprès des oreilles de la Direction :
- 10.1. Mise en place d'une Direction RSE dédiée au même niveau que la DAF, la DSI et la DRH au sein de OBS SA.
- 10.2. L'ouverture d'une négociation « Plan de Mobilité Entreprise » ; avec *a minima* :
- 10.2.1. Le passage à 500€/an pour le forfait mobilité durable, mis en place en 2020,
- 10.2.2. La distribution d'une carte mobilité durable (de type BetterWay ou autre) à tous les salariés,
- 10.2.3. La prise en charge à 100% des abonnements annuels de transport en commun.
- 10.3. La mise en place d'un plan d'incitation pour réduire le parc de voitures de fonction/statut,
- 10.4. L'abandon des pratiques coûteuses en émission de CO₂ et la mise en place de critères pour le transport, les bâtiments, le matériel, la restauration et le social,
- 10.5. La mise en place du vélo de fonction pour tous.
- 10.6. Restaurants d'entreprise : privilégier le local et le bio, diversification des repas végétariens, privilégier les viandes à faible gaz à effet de serre,
- 10.7. Compensation carbone : création d'un fond solidaire dédié aux isolations de logement (1g de CO₂ émis compensé par 1g de CO₂ économisé grâce à l'isolation d'un bâtiment),
- 10.8. Le renouvellement des téléphones professionnels passe à 4 ans,
- 10.9. Le renouvellement des ordinateurs professionnels passe à 5 ans,
- 10.10. Lors d'un changement ou obtention de téléphones professionnels,
- 10.10.1. Pour le nouveau téléphone, proposer par ordre de priorité :
- La réparation du téléphone détenu,
 - Un téléphone reconditionné,
 - Un Fairphone,
 - Un téléphone avec un indice de réparabilité supérieur à 8,
- 10.10.2. Pour le traitement de l'ancien téléphone, proposer par ordre de priorité :
- Au salarié de le récupérer,
 - La reprise de l'ancien téléphone par l'Entreprise pour un retraitement écologique,
- 10.11. Privilégier les entreprises solidaires type ESAT pour l'entretien des bâtiments et des espaces verts, pour le recyclage du matériel informatique,
11. Le report des CP/JR/JSH/RC non pris durant un arrêt maladie conformément au jugement émis par la Cours de Justice de l'Union Européenne (CJUE),
12. La compensation passe à 3€ par jour télétravaillés dans la limite de 50€ par mois ; en attendant la fin de la négociation Groupe.
13. L'uniformisation des règles pour la possibilité de télétravailler 3 jours. Nous constatons actuellement des disparités entre les Direction d'OBS SA pour des métiers similaires.

Partage de la valeur ajoutée

Pour le partage de la valeur ajoutée mise en avant par la Direction du Groupe Orange pour Engage 2025, la **F3C Cfdt** revendique :

14. Dans le cadre de l'amélioration continue, de reverser les économies réalisées grâce à aux mesures liées à la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise sur le budget de formations dédiées à cette responsabilité,
15. L'adhésion au PERECOL du groupe Orange pour OBS SA et l'ensemble de ses filiales et sous-filiales,
16. La mise en place d'une grille salariale,
17. Alignement du kiosque salarié sur les pratiques Orange SA (jusqu'à 60% sur les abonnements, 120€ sur la VOD, remise Canal+, etc.)



L'équipe F3C Cfdt de OBS SA

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE