



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

NAO UES OBS 2023

DEMANDES, RECLAMATIONS ET REVENDICATIONS

La F3C Cfdt réclame et revendique pour la négociation annuelle obligatoire 2023 sur les salaires effectifs, le temps et conditions de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l'UES OBS 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.

A. Demandes

La F3C Cfdt demande (*) les éléments suivants pour les NAO 2023 de l'UES OBS :

1. Les DADS/DSN,
2. La masse globale des ICP et sa construction,
3. Les effectifs (sociaux, totaux, permanents, moyens),
4. Les bilans restauration, en particulier sur les Titres-Restaurant,
5. Les dépenses liées au carburant des voitures de statut et de fonction, en euros et en litres,
6. Le pourcentage de femmes non augmentées l'année N+1 de leur retour de maternité.

(*) Pour les 3 établissements de l'UES OBS pour les périodes 2020/2021/2022

L'année 2022 a été marquée par une forte inflation, tendance déjà présente en 2021. Le bilan présenté par la Direction le 9 janvier fait apparaître que de nombreux salariés n'ont pas été augmentés, ni bénéficiaires d'une prime exceptionnelle.

7. La F3C Cfdt demande la cartographie de ses salariés (poste, rémunération, genre).

Le choix de la Direction par la DUE concluant les NAO UES OBS 2022, validé par la seule CFE-CGC Orange dans les accords signés pour les établissements OCD France et Enovacom, de remplacer le dispositif dit « NAO 2007 » est en complet décalage avec le contexte actuel.

8. La F3C Cfdt demande le nombre de salariés de l'UES OBS sous les minima décrits dans le dispositif dit « NAO 2007 » au 1^{er} janvier 2023.

B. Réclamations

La F3C Cfdt porte les réclamations suivantes pour les NAO 2023 de l'UES OBS :

1. La mise à disposition d'un local syndical F3C Cfdt conformément à l'accord de 2019 sur les moyens des OS de l'UES OBS :
 - 1.1. Sur le site de la Défense pour OBS SA,
 - 1.2. Sur le site de Rennes pour OCD France,
 - 1.3. Sur le site de Marseille pour Enovacom,
2. L'application des accords à l'ensemble des salariés de l'UES OBS. A minima une liste des blocages techniques avec un planning de mise en conformité. Notamment pour les sujets suivants :
 - 2.1. Suivi de télétravail (Accord Groupe Orange sur le télétravail),
 - 2.2. Accès au site JobsMaps (Accord UES OBS sur la GEPP)
3. L'ensemble des salariés bénéficient d'une égalité de traitement sur les outils (Sharepoint, CONCUR, Teams).

C. Revendications

La F3C Cfdt revendique la prise en compte par les parties pour les NAO 2023 de l'UES OBS :

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,
4. Tous les salariés présents au moment de la mise en œuvre des NAO sont éligibles,
5. La date d'application (si possible sur l'ensemble de l'année 2023) de chacune des mesures est spécifiée dans l'accord,
6. Les mesures concernant la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise sont décidées au niveau de l'UES OBS et déployées au niveau des Etablissements OCD France et Enovacom, et au niveau des directions pour OBS SA,
7. Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES OBS sont invitées à l'ensemble des NAO établissement,

Éléments nécessaires
aux échanges sur les
revendications de la
F3C Cfdt

Mise en application des
règles définies par
accord, par DUE ou par
le code du travail

Nouvelles règles
collectives ou
individuelles
revendiquées par la F3C
Cfdt pour l'UES OBS

8. Les parties signataires se mettent d'accord sur l'attendu du bilan de la mise en place des mesures,
9. Les parties se retrouvent en septembre 2023 :
 - 9.1. Pour réévaluer les augmentations individuelles issues des NAO Etablissement en fonction de l'inflation constatée,
 - 9.2. Pour le versement d'un complément de Prime de Partage de la Valeur.



Rémunération

La F3C Cfdt rappelle que le taux d'inflation a nettement augmenté au cours de l'année 2022 à +5,2%. La F3C Cfdt rappelle la forte revalorisation du SMIC de 5,63% en 2022 (0,86% en janvier, 2,65% en mai et 2,03% en juillet).

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 2023 de l'UES OBS :

10. Une augmentation de 5% de la rémunération fixe de l'ensemble des salariés dès mars 2023,
11. Une promotion donne lieu à une augmentation minimale de 10%,
12. Les enveloppes, lors des NAO d'établissements, ne concernent que les augmentations managériales sur le salaire fixe ; ainsi, les promotions ne font pas partie des NAO établissement,
13. La mise en place d'une grille salariale,
14. L'ouverture d'une négociation sur l'harmonisation des parts variables,
15. L'égalité de traitement femmes/hommes telle qu'indiquée dans l'accord égalité professionnelle 2021-2024 pour annihiler les écarts encore constatés,
16. 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,
17. L'indexation chaque année de la valeur faciale du Titre-Restaurant au plafond donné par l'URSSAF sur la même répartition part patronale/part salariale à 60/40 et ceci à partir de la date de signature de l'accord NAO UES OBS ; soit une valeur faciale de 10,83€ en 2022, avec 6,498€ de part patronale,
18. La prise en charge à 100% des frais d'admission pour les RIE avec lesquels l'UES OBS a une convention,
19. Augmentation de 15% des primes d'astreintes (Article 10.1) et d'Opérations en Heures Non Ouvrables (Article 8.2),
20. Augmentation de 6% des seuils retenus dans l'article 3.5.1. du PV de désaccord sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'UES OBS signé du 25 mars 2022.



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 OBS et d'harmoniser les traitements sociaux :

21. Dans le cadre de la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise, la F3C Cfdt revendique :
 - 21.1. La mise en place d'une Direction RSE dédiée au même niveau que la DAF, la DSI et la DRH au sein de l'UES OBS.
 - 21.2. L'ouverture d'une négociation « Plan de Mobilité Entreprise » ; avec a minima :
 - 21.2.1. Le passage à 600€/an pour le forfait mobilité durable, mis en place en 2020,
 - 21.2.2. La distribution d'une carte mobilité durable (de type BetterWay ou autre) à tous les salariés,
 - 21.2.3. La prise en charge à 100% des abonnements annuels de transport en commun.
 - 21.2.4. La mise en place d'un plan d'incitation pour réduire le parc de voitures de fonction/statut,
 - 21.2.5. 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,
 - 21.2.6. La mise en place du vélo de fonction pour tous.
 - 21.3. Restaurants d'entreprise : passage en 80% local, 80% bio, diversification des repas végétariens, privilégier les viandes à faible gaz à effet de serre,
 - 21.4. 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),
 - 21.5. Le renouvellement des téléphones professionnels passe à 4 ans,
 - 21.6. Le renouvellement des ordinateurs professionnels passe à 5 ans,
 - 21.7. Lors d'un changement ou obtention de téléphones professionnels,
 - 21.7.1. 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,
 - 21.7.2. 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,
 - 21.8. Privilégier les entreprises solidaires type ESAT pour l'entretien des bâtiments et des espaces verts, pour le recyclage du matériel informatique,
 - 21.9. La mise en place de prêt à taux 0% consenti par la Direction pour les salariés aménageant leur logement dans le cadre de la transition énergétique (mode de chauffage, isolation thermique),

- 21.10. La généralisation du label « Objectif Employeur Pro-Vélo » déjà obtenu pour la Direction Business & Décision d'OBS SA Lyon,
- 21.11. Une communication régulière sur les éco gestes dans l'entreprise (extinction des écrans, etc.)
- 21.12. Mise en place d'un budget carbone par Direction. Ce budget carbone permet de nous inscrire dans la trajectoire du net zéro carbone d'ici à 2040 voulu par le Groupe. Pour pouvoir estimer ce budget, il convient d'avoir le bilan Carbone de l'UES OBS sur la base des indicateurs choisis par le Groupe et pertinents sur notre périmètre. Ce bilan Carbone est présenté aux élus.
- 21.13. Chaque projet (SI, infra/réseau, produit/service, immobilier, etc.) est évalué au niveau de son bilan carbone. Un projet n'est réalisé que si son bilan carbone rentre dans le budget carbone annuel de l'entité qui le porte.
- 21.14. Passage en CSEC du plan de vigilance (obligatoire depuis la loi Climat) et explication de ses déclinaisons pour l'UES OBS (réduction des risques dans un monde à +2°C d'ici à 2050, analyse d'impact sur les infrastructures, sur les emplois, sur les services).
- 21.15. Mise en place d'une comptabilité Carbone au même titre que la comptabilité financière.
- 21.16. Nomination d'un Chief Climate Officer ou Chief Sustainability Officer qui gère les engagements ESG de l'UES OBS (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance). Les analyses ESG s'appuient sur :
 - Les critères environnementaux qui mesurent l'impact direct ou indirect de l'activité de l'entreprise sur l'environnement (par exemple : les émissions de CO₂, la consommation d'électricité, le recyclage des déchets, l'impact sur la biodiversité) ;
 - Les critères sociaux (ou sociétaux) qui portent sur l'impact direct ou indirect de l'activité de l'entreprise sur les parties prenantes (en particulier collaborateurs, clients, fournisseurs et communautés locales) par référence à des valeurs universelles (par exemple : droits humains, normes internationales du travail — sûreté, sécurité, représentation...) ;
 - Les critères de gouvernance qui portent sur la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée (relations avec les actionnaires, son conseil d'administration et sa direction, la transparence de la rémunération des dirigeants, la lutte contre la corruption).
- 21.17. Favoriser l'engagement citoyen des salariés dans les associations liées à la défense de l'environnement, par exemple en abondant à 100% les jours de congés posés dans ce cadre,
- 21.18. Permettre à chaque salarié de consacrer 5% de son temps (cumulable et reportable) à l'acculturation aux enjeux climatiques, à la sauvegarde de la biodiversité sous toutes ses formes (auto-formation, participation à des conférences, lecture de rapports type GIEC, possibilité de remonter sur un espace commun les bonnes pratiques, les conseils lecture, forums, associations, etc.)
- 21.19. 100% des managers sur 3 ans ont fait une Fresque du Climat
22. 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),
23. L'ouverture d'une négociation sur l'annualisation des 1600h/an + 7h de solidarité. En attendant l'ouverture de cette négociation :
 - 23.1. La mise en place des vendredis libres d'été chez OBS (OBS Friday Free Summer) : pour les vendredis de juillet et août, chaque salarié ayant effectué 37h ou 39h de travail effectif avant le vendredi 13h, a son vendredi après-midi libre,
 - 23.2. La possibilité d'annualiser les temps partiels,
 - 23.3. Pour fidéliser les salariés, avoir jusqu'à 10 jours de « RTT sans solde », proratisés au temps de travail, déclarés l'année N pour N + 1, décomptés du salaire. Si ces jours n'ont pas été consommés l'année N + 1, ils sont payés sans intérêt et ne sont pas éligibles au CET.
24. Les Organisation Syndicales signataires sont systématiquement incluses dans la codétermination des outils identifiés dans les accords,
25. Les présentations des déménagements font apparaître un gain pour l'entreprise de plusieurs millions d'€uro. Ce gain se fait uniquement sur le dos des salariés : augmentation du temps de trajet, télétravail non sollicité, mise en place de bureau partagé dans des espace ouvert inadapté. La **F3C Cfdt** revendique :
 - 25.1. Une compensation à 5€ par jour télétravaillé quel que soit le mode (régulier/occasionnel),
 - 25.2. L'ouverture d'une négociation sur les nouveaux modes de travail mis en place unilatéralement par la DIG du Groupe Orange pour les salariés de l'UES OBS,
26. Mise en place d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) rémunérée pour les salariées victimes de règles douloureuses,
27. Mise en place d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) rémunérée limitée à 2 jours par an pour une maladie sans passage chez le médecin (épidémie de grippe par exemple),
28. Le nombre de jour pour enfant malade passe à 6 jours par an sans limite d'âge pour le premier enfant ; ½ journée supplémentaire par enfant supplémentaire,
29. Un addendum à l'accord sur l'organisation du temps de travail en regard de la jurisprudence du 23 novembre 2022 Cour de cassation, pourvoi n°20-21.924 sur le temps de travail effectif (installateurs, commerciaux, etc.) articles L3121-1 et L3121-4 du code du travail. Dans ce cas, le temps de travail débute au départ du domicile du salarié et se termine à l'arrivée au domicile du salarié.



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 :

30. 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,
31. L'adhésion au PERECOL du groupe Orange pour les salariés de l'UES OBS,
32. L'abondement pour un versement volontaire sur les placements « Orange Action Classique » du PEG Groupe est porté à 3€ pour 1€ déposé jusqu'à 200€, 1€ pour 1€ déposé jusqu'à 600€. Soit un abondement de 1000€ pour 600€ déposés,
33. Alignement du kiosque salarié sur les pratiques Orange SA (jusqu'à 60% sur les abonnements, 120€ sur la VOD, remise Canal+, etc.)

La **F3C Cfdt** attire l'attention des parties que l'application des mesures 18, 21.2, 28, 31, 32, 33 auront pour effet de rapprocher les pratiques constatées dans les entreprises prenant part à la Division OBS.

L'équipe F3C Cfdt de l'UES OBS