



Janvier 2024 – UES OBS

## Meilleurs vœux pour 2024

En cette période de vœux et de renouveau, la CFE-CGC de l'UES OBS tient à vous adresser ses vœux les plus chaleureux pour l'année 2024.

Que cette nouvelle année soit synonyme de joie, de santé et de prospérité pour vous et vos proches.

Qu'elle soit également porteuse de réussite, d'accomplissements et d'épanouissement pour chacune et chacun d'entre vous, tant sur le plan professionnel que personnel.

Que cette année soit également pour l'UES OBS porteuse de croissance, de résultats profitables et d'un Dialogue Social bénéfique à toutes et tous.

### Ensemble, bâtissons une année 2024 pleine d'espoir et de réussite !

C'est une année 2023 compliquée que nous laissons derrière nous avec l'espoir d'un avenir meilleur.

Nous abordons ainsi cette nouvelle année avec courage, fermeté et ambition.

Le courage de savoir faire des choix difficiles parfois et celui d'oser s'opposer avec fermeté à la Direction lorsque vos intérêts sont en jeu et insuffisamment pris en compte.

L'ambition d'un Dialogue Social constructif et serein, dans l'objectif de préserver au maximum les avantages sociaux de toutes et tous, dans un contexte économique difficile.

Nous sommes convaincus que notre engagement et notre implication ainsi que votre soutien nous permettront d'influencer positivement notre environnement de travail, en participant activement aux discussions avec la Direction.

**Vos intérêts sont notre priorité, toujours.**

## Notre bilan de l'année 2023

L'année 2023 a été marquée par des défis sans précédent et des réorganisations très impactantes.

Ensemble, vos représentantes et représentants CFE-CGC ont su faire preuve de résilience, de solidarité et de ténacité, avec les difficultés et réussites que nous avons partagé tout au long de l'année.

La Direction n'a eu de cesse de rappeler le contexte économique de l'UES, insistant sur le fait que les résultats ne sont pas suffisants pour s'offrir une politique sociale ambitieuse.

### Les Négociations Annuelles Obligatoires

#### Au niveau de l'UES

**Objectif :** privilégier les mesures collectives pour agir sur le pouvoir d'achat tout en restant ferme et vigilant en vue des NAO d'établissement.

#### Réussites :

- ✓ Maintien de la rétroactivité des augmentations au 01/01/2023

- ✓ Garantie d'une augmentation minimale (supérieure à 2022) en cas d'augmentation
- ✓ Revalorisation des chèques déjeuner à 9,65 € (+ 5,46 %)
- ✓ Revalorisation du remboursement des transports en commun à hauteur de 75 % contre 50 % auparavant (+50 %)
- ✓ Maintien d'un abondement en cas de versement volontaire sur le PEG (le montant maximum étant possible pour un versement volontaire inférieur à 2022 soit - 8,33 % de versement à réaliser pour obtenir le montant maximal)
- ✓ Revalorisation du forfait mobilité durable (+60 % pour OBS SA)

L'objectif de mesures collectives bénéfiques au pouvoir d'achat étant atteint, la CFE-CGC a signé cet accord.

#### Au niveau des établissements

Les résultats des négociations n'ont pas été homogènes entre les trois entités juridiques :

- ✓ **OBS SA :** les mesures proposées finalement par la Direction sont restées trop insuffisantes et la CFE-CGC a donc décidé de ne pas signer l'accord. Nous avons cependant obtenu quelques avancées :

- Amélioration de l'enveloppe des augmentations : de 3,35 % l'enveloppe finale retenue est de 4,05 %
- Attention particulière pour les plus bas salaires inférieurs à 34 000 € annuel.
- ✓ **OCD France** : aux termes des discussions, l'enveloppe globale consentie par la Direction est de 5,10 % de la masse salariale des salariés éligibles dont seulement 3,70% consacré aux augmentations individuelles. Cette proposition, décevante au regard de la bonne santé financière d'OCD France et de ses résultats ces dernières années, n'a pas suffi à la CFE-CGC qui n'a pas souhaité signer l'accord pour OCD France.
- ✓ **ENOVACOM** : les négociations ont permis d'aboutir à un accord signé par la CFE-CGC, avec une enveloppe d'augmentations de 4,55 % dont 4 % spécifiquement pour les augmentations individuelles.



## La prévoyance et les frais de santé

Cette fois encore le contexte des négociations était très contraignant et très impactant. Les régimes de santé et de prévoyance sont très déficitaires et l'assureur a dénoncé tardivement le contrat sous réserve d'une signature de l'accord avant la fin d'année 2023.

Sans signature de l'accord il n'y aurait plus eu de couverture mutuelle ni prévoyance et il aurait été nécessaire de trouver un nouvel assureur, dans des conditions désastreuses. Les premières approches de la Direction avec d'éventuels nouveaux assureurs confirmaient cela : 3 assureurs ont refusé de répondre à un éventuel appel d'offre et 2 autres ont imposé des conditions très défavorables.

Sans équilibre des régimes, les conditions de renégociation resteraient défavorables et nous aurions été assurés de devoir renégocier fin 2024. Dans ce cadre il fallait trouver le juste équilibre pour minimiser les concessions tout en visant l'équilibre, avec l'obligation d'arriver à un accord pour conserver une mutuelle et une prévoyance.

**Objectif** : viser un retour impératif à l'équilibre en maintenant les garanties mutuelles sur les médecines douces.

**Réussites** :

- ✓ Une hausse des tarifs mesurée et répartie sur les différentes cotisations, chacune étant déficitaire. Il est

important de souligner qu'une partie de la hausse est strictement obligatoire et légale. L'augmentation de 14,3 % (soit de 45,56 € à 52,09 €) comprend 5,4 % automatique due à la hausse du plafond mensuel de la sécurité sociale.

- ✓ Maintien de l'absence de cotisation pour le conjoint ou la conjointe à charge.
- ✓ Modification limitée des garanties avec maintien de la prise en charge des médecines douces.

La CFE-CGC a choisi de signer cet accord en toute responsabilité, après avoir obtenu le maintien des garanties de médecine douce et une hausse limitée et répartie sur les différents postes déficitaires : base, complémentaire, conjoint/conjointe.

## L'intéressement.

C'est dans un contexte très contraignant pour les Organisations Syndicales que les négociations ont été menées. Sans signature de l'avenant il était assuré de n'avoir aucun intéressement pour toutes les entités juridiques (un accord signé est légalement obligatoire pour permettre de déclencher de l'intéressement).

La CFE-CGC a toujours eu en tête que l'accord intéressement concernait les trois entités juridiques (OBS SA, OCD France et ENOVACOM) avec des résultats très différents pour chacune. Les négociations obligeaient donc les Organisations Syndicales à trouver un compromis pour ne pas pénaliser les entités juridiques aux meilleurs résultats.

**Objectif** : Baisser les objectifs fixés par la Direction et faciliter le déclenchement du calcul de l'intéressement sur les trois entités.

**Réussites** : la force du collectif inter Organisations Syndicales a permis de peser suffisamment pour obtenir des succès.

- ✓ Le déclenchement du calcul de l'intéressement a été abaissé de 60 % à 20 % de l'objectif cible.
- ✓ Abaissement de l'objectif d'OBS SA
- ✓ L'objectif du nombre de salariés formés au visa RSE a été diminué de près de 15 %.

Les objectifs étant en partie atteints et malgré un intéressement qui reste très difficile à obtenir pour OBS SA, la CFE-CGC a signé cet accord pour ne pas pénaliser le personnel d'OCD France et ENOVACOM.

## Deux réorganisations : TOM et MOOREA

Deux importantes réorganisations ont été initiées et menées en 2023, avec des impacts différents mais conséquents pour chaque périmètre concerné.

Le projet MOOREA concerne une réorganisation de la Direction Digital Services. Pour la CFE-CGC, il était nécessaire d'effectuer un rapprochement des collectifs OBS SA et ex-B&D au sein de Digital Services. C'est donc un projet qui a du sens.

Cependant la CFE-CGC a émis des alertes et demandé une attention forte sur le déploiement de cette réorganisation. Le projet présenté ne semblait pas suffisamment abouti et la mise en œuvre pourrait être difficile. De plus, la perte de managers de proximité pourrait conduire à des conséquences défavorables comme la fuite de talents.

Le projet TOM 2 concerne la réorganisation d'Orange Business. La CFE-CGC a alerté fortement en raison de l'inquiétude générée par le manque de maturité du projet et le maintien du mode alliance, malgré nos alertes répétées sur les dangers de cette organisation. En conséquence la CFE-CGC s'est opposée fermement à ce projet dans sa forme actuelle.

Nous restons mobilisés et très attentifs concernant les modalités de mise en place du projet et appuyons fortement la demande de revoir ce projet.

## Les parts variables

Cette année 2023, la Direction a souhaité revoir sa politique de rémunération variable, invoquant notamment une homogénéisation pour les PVM ou les PVV. Face aux deux projets de refonte, deux positions bien différentes.

Si les changements apportés pour la PVM vont dans le sens de la simplification et de l'homogénéisation, il reste des points d'attention voire d'alerte sur lesquels la CFE-CGC reste vigilante. En particulier la nouvelle méthode de paiement avec « avance » sur variable, la définition – dans les temps – des objectifs individuels et collectifs, et l'institutionnalisation d'indicateurs basés sur le périmètre Orange Business, incluant des entités juridiques autres qu'OBS SA.

Concernant la PVV, la position est plus catégorique : c'est un projet qui ne nous apparaît pas abouti avec un risque élevé de perte significative de salaire pour certaines personnes concernées par ces changements, et une moindre motivation à chercher la performance en limitant le paiement de variable lié à la surperformance.

La CFE-CGC continue d'accompagner celles et ceux qui rencontrent des difficultés face à ces changements et restera attentive pour cette année de changement.

## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Toute l'année passée, la CFE-CGC n'a eu de cesse de rappeler la situation inégale entre les femmes et les hommes au sein de l'UES OBS. Cette inégalité n'est pas uniquement là où on s'y attend ; dans les rémunérations, elles restent limitées et peuvent se retrouver dans un sens ou dans l'autre, parfois. Le décrochage se voit aussi, et surtout, dans les évolutions et les postes à responsabilité. Plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes y sont représentées.



La CFE-CGC se bat pour qu'au sein de l'UES « on » se libère des stéréotypes de genre pour adapter une démarche plus équilibrée dans toutes ces actions du quotidien qui creusent les inégalités.

La CFE-CGC a alerté maintes et maintes fois sur cette situation anormale et appelé à faire évoluer l'Entreprise dans le bon sens. Elle continuera à le faire jusqu'à ce que les mentalités changent.

## L'immobilier

Depuis deux ans nous sommes confrontés à un vaste plan de réallocation de l'immobilier. Les choix, contraintes et conséquences ne sont pas les mêmes pour OBS SA, OCD France et Enovacom, mais toutes ces entités sont bien concernées et impactées.



La CFE-CGC est chaque jour sur le terrain afin de collecter les besoins, les ressentis, les impacts, afin de les analyser et défendre ensuite les intérêts de toutes et tous.

Elle a également participé aux négociations à l'avenant à l'Accord Méthodologique pour la Conduite des Grands Projets Immobiliers. Il était primordial pour nous de participer aux négociations de cet accord du Groupe Orange afin d'y adjoindre la présence des filiales que nous sommes. Nos besoins et contraintes ne sont pas les mêmes.

Sous l'impulsion de la CFE-CGC, une commission « immobilier » a été créée afin d'avoir des spécialistes sur le traitement des sujets immobiliers et d'accompagner tous les projets de déménagement le plus en amont possible.

La CFE-CGC revendique, entre autres, une politique immobilière attractive, embarquant les filiales dans les réflexions, des espaces de travail au plus proche des lieux d'habitation et adaptés aux besoins métiers, des mesures d'accompagnement et la prise en compte des impacts RSE dans tous les projets.

Si pour OBS SA les déménagements sont nombreux, ce n'est pas encore le cas pour OCD France et Enovacom qui ne connaissent pas les mêmes problématiques. Cependant la CFE-CGC sera vigilante aux problèmes éventuels soulevés par la densification des sites de travail et le Flex Office souvent présenté comme solution.

## Les Activités Sociales et Culturelles

La politique des Activités Sociales et Culturelles, impulsée par la CFE-CGC, permet chez OBS SA notamment, de reverser 87,1 % du budget annuel directement aux bénéficiaires (CDI, CDD, stagiaires, en alternance).

9,7% sont utilisés pour organiser des activités localement et 0,7% sont alloués aux places en crèches. Finalement, c'est presque l'intégralité (+97,5%) du budget qui est totalement utilisé pour chacune et chacun d'entre vous. Le reste étant dépensé pour la bonne gestion des ASC (frais informatique et salariaux : 2,5%).

**LE TABLEAU MAGIQUE :**

Tranche	Statut	Enveloppe	Montant par enfant déclaré
1	ETAM + Stagiaire + Cadre 1.1,1.2,1.3	540 €	60 €
2	Cadre 2.1 et 2.2	400 €	60 €
3	Cadre 2.3	350 €	60 €
4	Cadre 3.1	300 €	60 €
5	Cadre 3.2	250 €	60 €
6	Cadre 3.3	150 €	60 €

Le tableau magique c'est aussi :

- 100€ de chèques cadeau pour : Mariage, PACS, naissance, adoption, retraite
- 40 places en crèche
- Primes solidarité : RQTH 300€, MDPH 200€  
\*RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)  
\*MDPH (maison départementale des personnes handicapées)
- Budget annuel équivalent à 56€ par personne pour les activités locales
- Le non dépensé de l'année reversé en fin d'année en droits exceptionnels

## Les défis et ambitions pour 2024

Après une année 2023 difficile, de nouveaux défis nous attendent.

Nous devons être vigilants sur tous les projets à venir et défendre encore et toujours vos intérêts. Nos priorités pour cette nouvelle année seront :

- ✓ Protéger encore le pouvoir d'achat au travers des mesures collectives lors des Négociations Annuelles Obligatoires.
- ✓ Défendre les intérêts de l'UES OBS dans les projets Groupe et notamment l'immobilier : faire respecter les engagements pris sur les compensations lors de déménagements, prendre en compte la RSE dans tous projets, étudier les projets au regard des besoins de l'UES OBS et non pas uniquement du Groupe Orange.
- ✓ Les négociations à venir :
  - Le Compte Épargne Temps, remis en cause par la Direction qui souhaite supprimer l'abondement.
  - Le surtemps de trajet, afin de généraliser des bonnes pratiques locales
  - Égalité professionnelle, et poursuivre la diminution des écarts de rémunération injustifiés, prioriser la promotion des femmes beaucoup moins présentes dans les hautes strates managériales.
  - Handicap, en renforçant les moyens et les équipes en charge de la diversité et du handicap
  - Intéressement, en fixant des objectifs réalistes et réalisables.
  - Travail de nuit, afin de cadrer ce dispositif et protéger les personnes concernées
- ✓ Interrompre le cycle de dévalorisation du package social :  
La Direction depuis deux ans n'a de cesse de mettre en avant les résultats économiques, le contexte national et international, pour expliquer cette érosion sociale.  
Certes il faut prendre tout cela en compte mais garder à l'esprit que la première valeur de l'entreprise c'est vous ! Le succès de nos entreprises n'existe que grâce aux Femmes et aux Hommes de l'UES OBS et nous sommes convaincus que nous devons conserver un haut niveau d'avantages sociaux pour pouvoir rester compétitifs : fidélisation des talents, motivation des équipes, reconnaissance du travail effectué, bien-être professionnel, ... tout cela constitue la clé de la réussite d'une entreprise telle que l'UES OBS.
- ✓ Proximité et accompagnement :  
Notre force c'est vous. Nous continuerons d'être sur le terrain, à vos côtés, pour mieux vous accompagner, vous assister, vous conseiller. Être proche des équipes sur le terrain c'est connaître vos difficultés, connaître l'Entreprise, et ainsi apporter des propositions éclairées et constructives à la Direction dans leurs choix de gestion, de politique et de stratégie.






☰

Eric Boileau 06 78 62 20 64

Yannick Sihalathavong 06 64 93 84 95

Julien Civray 07 86 41 99 58

Ali Ghellab 06 78 43 66 53

Narimane Behar 06 61 02 48 09

Thibault Linte 06 66 32 59 56

Vous abonner gratuitement  
[bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)



[cfcgc-orange.org](https://cfcgc-orange.org)

