

NAO 2025 - UNE PREMIERE ETAPE INSUFFISANTE

Après une signature de l'accord GEPP au niveau du GROUPE ORANGE, c'était avec confiance que la CFE-CGC UES OBS abordait cette première partie de la négociation annuelle obligatoire en deux étapes.

Consciente des résultats insuffisants de l'un des établissements de l'UES, toujours constructive et convaincue que ces difficultés sont temporaires, c'est avec des revendications entendables et raisonnables que la CFE-CGC UES OBS a débuté cette négociation.

Force est de constater que le Dialogue Social au périmètre de l'UES n'aura malheureusement pas suffi.



Des avancées en trompe l'œil

Alors que vos négociateurs demandaient prioritairement des mesures collectives permettant d'effacer la perte de pouvoir d'achat subit ces dernières années dans un contexte très inflationniste, la Direction a affiché une position ferme dès la première réunion : « Aucun budget supplémentaire ne sera alloué cette année ».

Les propositions effectuées par la direction étaient principalement axées sur des actions de communications et des mesures d'affichage sans coût et donc sans impact sur le pouvoir d'achat.

Se contenter d'une stagnation ?

Les premières propositions de la Direction maintenaient les mesures de l'année dernière sans possibilité de revoir le montant des Titres Restaurant.

Les dernières propositions réitéraient les premières, avec un complément de mesures « sans coût » en cas de signature, et toujours sans revalorisation des Titres Restaurant.

Aucune organisation syndicale ne peut adhérer à l'idée que les salariés devraient subir seuls l'inflation passée.

La stagnation des propositions n'était pas une option pour la CFE-CGC.

L'objectif de mesures collectives bénéfiques au pouvoir d'achat n'ayant pas été atteint, la CFE-CGC UES OBS n'a pas signé cet accord.

Malgré tout, un point positif

À plusieurs reprises, durant les dernières négociations annuelles, la CFE CGC avait attiré l'attention de la Direction sur la difficulté pour les managers de retenir les personnes arrivées en cours d'année, la règle d'éligibilité aux augmentations individuelles étant trop stricte.

Cette première phase a pour but de cadrer les négociations à venir pour les trois établissements de l'UES et permettre la mise en place de mesures collectives.

La CFE-CGC, avec en tête, une inflation non compensée ces dernières années et en particulier l'inflation alimentaire, avait alors **une priorité** de mesure collective : **la revalorisation des Titres Restaurant à 12€**, se fixant l'objectif d'atteindre le même montant que le Groupe.

La RSE, un argument pour détériorer les conditions de travail ?

Parmi les mesures complémentaires proposées par la Direction en cas de signature de NAO, un dispositif RSE : revoir la politique de renouvellement des téléphones professionnels et ordinateurs en incitant les salariés à ne plus changer ce matériel tous les 3 ans mais tous les 4 ans.

Pour la Direction, les efforts en matière de RSE doivent systématiquement être portés par les salariés.

Nous refusons de cautionner ce principe !

Sur ce point, nous avons obtenu gain de cause.

Désormais, tous les salariés (CDI et CDD) seront éligibles aux augmentations individuelles s'ils étaient présents au 1^{er} juillet de l'année précédente et toujours présents à la date du paiement des augmentations salariales.

Rappel de nos revendications

La CFE-CGC UES OBS avait décidé de donner plusieurs axes de réflexion pour cette négociation aux bornes de l'UES :

Garantie d'une augmentation minimale selon le statut (480 € pour les ETAM et 600 € pour les cadres)

Une enveloppe de réduction des écarts de 0.5% de la masse salariale

La mise en place d'une prime de partage de la valeur

La mise en place d'une prime de fidélisation

Un abondement de 550 € sur le Plan d'Épargne Groupe

Un abondement sur versement volontaire sur le PERCOL

Maintien du remboursement des transports en commun à 75 %.

Une revalorisation de la prime de télétravail

Une revalorisation des tickets restaurant

Une revalorisation des plafonds de remboursement des frais de repas, de déplacements et d'hôtellerie

Une augmentation minimale de 10 % lors d'une promotion

Des augmentations collectives ciblées

Une réduction drastique des inégalités Homme/Femme dans l'entreprise

L'ajout d'un jour de congé pour ancienneté tous les 4 ans

Donner la possibilité de choisir entre l'augmentation individuelle ou l'octroi de jours de congés supplémentaires correspondant à l'augmentation proposée.

Ce que prévoit la décision unilatérale de l'employeur.

- Sont concernés : les salariés (CDI, CDD) OBS SA, OCD France et ENOVACOM (dont les salariés NEHS et XPERIS ayant rejoint l'UES OBS au 1^{er} octobre 2024) présents du 1^{er} juillet au 31 décembre 2024
- Une enveloppe d'augmentations individuelles négociée dans chaque établissement (OBS SA, OCD France et ENOVACOM)
- Une enveloppe de primes exceptionnelles négociée dans chaque établissement
- Une enveloppe de promotion et hors cycle négociée dans chaque établissement
- Une enveloppe de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes négociée dans chaque établissement
- En cas d'augmentation individuelle, un minimum est garanti :
 - 500 € brut pour les salariés cadres
 - 400 € brut pour les salariés assimilés cadres
 - 350 € brut pour les salariés non-cadres
- Rétroactivité au 1^{er} janvier 2025 pour les augmentations individuelles et les corrections salariales liées à la réduction des écarts
- Abondement PEG pour un maximum annuel de 500 € brut pour un versement au moins égal à 500 €
- Forfait Mobilité Durable maintenu à 400 € pour l'année 2025
- Prise en charge des transports en commun maintenu à 75 % pour l'année 2025

Les négociations se poursuivent

Désormais la deuxième étape peut commencer : négocier les enveloppes d'augmentations au sein des trois établissements : OBS SA, OCD France et ENOVACOM.

Les priorités de la CFE-CGC UES OBS restent de valoriser le travail effectué, et compenser au maximum l'inflation.

Nos revendications porteront sur plusieurs axes :

- Maximiser l'enveloppe des augmentations individuelles
- Garantir une enveloppe de réduction des écarts significative
- Définir des augmentations collectives ciblées

Nous contacter



Canal TEAMS

Discuter
Poser vos questions



S'abonner

Newsletter
Communications
Tracts

Julien Civray	07 86 41 99 58
Pierre Corsetti	06 37 39 65 14
Ali Ghellab	06 78 43 66 53
Olivier Guyonnet	06 43 85 98 60
Yannick Sihalathavong	06 64 93 84 95
Karine Parlier	06 33 46 93 59



Site CFE-CGC UES

S'informer
Suivre l'actualité



Adhérer

Nous soutenir
Participer
Rejoindre l'équipe