

Un manque d'ambition décevant !

Avril 2023 – OBS SA



Depuis 2020 l'ensemble du personnel subit une perte de pouvoir d'achat : faibles NAO, non versement d'intéressement pour 2022, baisse d'avantages (kiosque, mutuelle, la perte des revalorisations automatiques indexées sur le SMIC).

Avec le retour d'une forte inflation en 2022 qui se poursuit en 2023 et une volonté d'OBS SA d'une croissance forte avec une politique de fidélisation et d'attractivité, l'enjeu d'une NAO significativement ambitieuse n'a jamais été aussi important.

Cette année 2023 aurait donc dû marquer le retour à une croissance du pouvoir d'achat de toutes et tous au travers de mesures fortes et à la hauteur des enjeux et ambitions.

La réalité est bien différente et loin des attentes.

Les NAOs, une valse à deux temps

Premier temps : les NAOs centrales UES OBS - défendre le pouvoir d'achat avec une priorité donnée aux mesures collectives. Malgré les avancées obtenues, la CFE-CGC l'avait annoncé : sa signature ne signifiait pas un blanc-seing pour les NAO OBS SA.

Deuxième temps : les NAOs OBS SA – défendre les augmentations individuelles et collectives. Conforme à sa position annoncée, la CFE-CGC a effectué des revendications afin de proposer de nombreuses solutions pour répondre

aux attentes importantes et légitimes de toutes et tous : **une augmentation collective et des augmentations individuelles d'ampleur.**

Nous avons fait écho à l'attente forte de toutes et tous et avons ardemment défendus vos intérêts. Bien que nous ayons pu convaincre en partie sur les risques d'un manque d'ambition dans la politique salariale 2023 et obtenu quelques avancées, ces dernières sont restées insuffisantes au terme de la négociation.

Une faible ambition due à une faible profitabilité : erreur stratégique ?

Depuis de longs mois la CFE-CGC constate l'augmentation des prix de nos ventes, en même temps que la hausse de l'inflation.

Pourtant les enveloppes d'augmentations ne suivent toujours pas.

En responsabilité vis-à-vis de l'entreprise, la CFE-CGC ne peut ignorer la baisse de la profitabilité d'OBS SA c'est pour cela que les revendications portées restent raisonnables au regard des résultats afin de tenir compte de la pérennité de l'entreprise tout en protégeant et valorisant les hommes et les femmes qui travaillent à la réussite collective.

Rappelons que le SMIC s'est vu revalorisé de 9.5% en 18 mois et que les produits "premiers prix" sont les plus touchés par l'inflation, avec en moyenne + 20,9 % entre janvier 2022 et janvier 2023.

Mais cette année encore la position de la Direction est simple : « l'accord salarial n'a pas vocation à répercuter le montant de l'inflation sur les rémunérations ».

La Direction a refusé le rattrapage de perte de pouvoir d'achat de 2022 provoquée par les faibles mesures salariales de la décision unilatérale 2022, ainsi qu'une clause de revoyure 2023.

L'inflation n'était pas, jusqu'à cette année, un élément de décision fort pris en compte par la Direction lors des NAO.

Désormais elle ne l'ignore plus mais n'en prend pas assez la mesure.

Pour la CFE-CGC, la faible ambition de la politique salariale de la Direction est une erreur stratégique.

Pour réussir il faut avoir le courage de ses ambitions !



Augmentations individuelles : une enveloppe globale de 4,05%

Cette enveloppe de 4,05 % de la masse salariale des personnes dites éligibles (soit 9 753 000 €) est répartie comme suit pour 2023 :

Augmentation individuelle	Egalité Femme-Homme	Promotions	Augmentation individuelle supplémentaire **	Budget fidélisation des non-éligibles *	Total
3,6%	0,1%	0,2%	0,1%	0,05%	4,05%

*Budget fidélisation des non-éligibles : Ce budget vise plus particulièrement les collaborateurs rentrés au cours du 1er semestre 2022

**Un salaire minimum par année d'ancienneté est précisé dans cet accord. Cette mesure vise à augmenter les salariés sous ces minimums sur condition de performance et de positionnement salarial

Le travail des négociateurs CFE-CGC a permis de faire progresser les mesures salariales globales à **4,05 %** par rapport à la proposition initiale de 3,35 %. En particulier elle a fait progresser la mesure d'augmentations individuelles de 3 % à 3,6 % soit **1 440 000 € de plus** dans l'enveloppe dédiée aux AI.

C'est malgré tout insuffisant.

Economiquement, la CFE CGC ne comprend pas pourquoi la Direction prend le risque de perdre ses talents, l'effort financier nécessaire pour les remplacer étant bien plus conséquent sur le marché de l'emploi tel qu'il est aujourd'hui.

Augmentation collective : un refus catégorique de la direction mais une incitation à augmenter les plus bas salaires

La Direction, depuis toujours, s'est opposée au principe même de l'augmentation collective.

Face à une telle position dogmatique, plutôt qu'user son énergie dans des opérations de communications « marketing » la CFE-CGC a priorisé la négociation et porté tous ses efforts pour convaincre la Direction du contexte cruellement particulier et de l'importance d'une telle mesure.

Ce faisant, la CFE-CGC a été la seule organisation syndicale à avoir réellement défendu avec force le principe de l'augmentation collective et apporté des propositions hors dogme non constructif.

Les propositions que nous avons faites étaient cohérentes avec la situation économique de l'entreprise et proportionnées de telle façon que la Direction aurait pu les accepter dans un esprit de construction.

Loin, trop loin, d'un résultat satisfaisant, la CFE CGC a permis une légère ouverture pour les plus bas salaires.

C'est une première.

Qu'on ne s'y méprenne pas, c'est bien insuffisant pour s'en réjouir ou s'en contenter mais cela permet malgré tout aux plus bas salaires, inférieurs à 34 000 € annuel, d'obtenir très majoritairement une augmentation.

La CFE CGC restera vigilante à l'application de cette mesure.

En synthèse, le tableau des revendications et de la proposition Direction

Revendication	Proposition direction	
Augmentation collective (<1% pour les salaires > 60 k€ à >5,5 % pour les salaires < 27k€)	Une attention particulière pour augmenter toutes les personnes dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 34 000 €	☺
Enveloppe d'augmentations individuelles d'au moins 5 %	Enveloppe d'augmentations individuelles de 3,6 % soit 8,6 M€ [proposition initiale de 3 % soit une amélioration de +1,44 M€]	☺
Pourcentage d'augmentations individuelles attribuées au top management (Cadres 3.3) inférieur ou égal à celui du reste de la population		✗
Enveloppe d'augmentations individuelles dédiée aux plus bas salaires d'au moins 0,3 %	Enveloppe d'augmentations individuelles supplémentaires de 0,1 % soit 240 k€	✗
Enveloppe spécifique de réduction des écarts (égalité professionnelle) d'au moins 0,4 %	Enveloppe de réduction des écarts de 0,1 % soit 240 k€	✗
Enveloppe de fidélisation des personnes non éligibles d'au moins 0,2 %	Enveloppe de fidélisation des personnes non éligibles de 0,05 % soit 120 k€	✗
Enveloppe des promotions d'au moins 0,25 %	Enveloppe de promotion de 0,2 % soit 480 k€ [proposition initiale de 0,1 % soit une amélioration de +240 k€]	☺
Enveloppe de primes exceptionnelles de 390 000 €	Enveloppe de 200 000 € soumise à signature de l'accord	✗
Compensation à l'absence d'intéressement : versement d'une prime de 800 € par personne		✗
Pour accompagner la parentalité, augmentation de 10 places en crèche		✗
Ouverture de négociation sur la RSE		✗
☺ Obtention d'une meilleure proposition que l'initiale mais insuffisante		

Fort de ces constats vos représentants CFE-CGC n'ont pas apposé leur signature sur cet accord qui reste trop éloigné des attentes et ne répond pas aux enjeux.

Retrouvez nos publications sur :

<https://www.cfecgc-orange.org/obs-sa>

Vos correspondants

Eric Boileau
Yannick Sihalathavong
Anne Lascombes
Karine Parlier



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org

abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC

tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

