

La claque des NAO centrales 2022 !

La CFE-CGC a été la seule à se battre pour vous obtenir un intéressement à la hauteur de vos performances exceptionnelles en 2021.

C'était donc en confiance que nous abordions les négociations annuelles au niveau de l'UES OBS, il suffisait à la direction de transformer l'essai : qu'elle confirme sa reconnaissance de votre mérite.

Négociations à la baisse, malgré l'inflation actuelle !

Tout au long de cette négociation qui détermine le cadre des négociations établissements (mais pas leur montant, qui sera négocié dans les négociations OBS SA, OCD et Enovacom), nous avons constaté une réelle connivence entre une direction pressée à faire passer les mesures terribles que nous verrons plus bas, et un syndicat bien décidé à se venger de la gifle référendaire qu'il avait reçu de votre part en septembre 2021.

La direction sommait la CFE-CGC d'accepter des mesures bien loin de nos valeurs d'équité et de progrès social, ne cessant de nous rappeler que « les élections arrivent » ... Comme s'il nous fallait craindre la perte de votre confiance au seul fait de dire NON !

Mais comment aurions-nous pu accepter les conditions de cet accord, mélangeant casse sociale et avancées en trompe l'œil ?

Contrairement aux accords comme l'intéressement ou le handicap, la direction n'a pas besoin de notre signature pour proposer une décision unilatérale.

Si elle souhaite dérouler sa politique de moins disant social, ce sera sans nous : vous ne nous avez pas élus pour cela !

La CFE-CGC sait se battre pour un « oui », elle sait aussi dire « non » lorsque l'intérêt des salariés n'est pas pris en compte.

La CFE-CGC était arrivée avec de nombreuses propositions constructives

A part quelques revendications symboliques quant à leurs montants (préservation du forfait mobilité durable, retirer le budget promotion de l'enveloppe NAO), la quasi-totalité de nos demandes ont été refusées, même quand elles ne coûtaient rien à l'entreprise :

- ▶ Augmentation Collective de salaire de 300 € pour atténuer les effets de l'inflation et de maintenir le pouvoir d'achat : **refusé**
- ▶ Minimums d'augmentation individuelle proposés par la CFE-CGC : **refusés**
- ▶ Abondement dans le PEG pour 500 € placés par le salarié, 600 € abondés (même abondement que celui d'Orange SA) : **refusé**
- ▶ Que les primes exceptionnelles soient exclues du calcul des enveloppes d'augmentation : **refusé**
- ▶ Que les primes de fidélisation soient exclues du calcul des enveloppes d'augmentation : **refusé**
- ▶ Maintien des minima salariaux : **refusé**

A cause de cette mesure, les salariés avec les plus bas salaires perdent la garantie de voir leur salaire évoluer en fonction du SMIC. Ils ne pouvaient espérer que 1 % d'augmentation minimum supplémentaire **si leur manager décidait de leur en donner**. La situation est pire encore pour les nouveaux embauchés (voir plus bas)

- ▶ Tickets restaurants à 9,48 € : **refusé**
- ▶ Possibilité d'augmentations en jours de repos supplémentaire si le salarié le souhaite : **refusé**
- ▶ Compensation pertes de rémunération des salariés suite au passage à la prime vacances égalitaire : **refusé par les deux autres syndicats puis la direction**

Si la direction ne souhaite prendre en compte aucune de nos revendications, qu'elle décide avec le seul syndicat prêt à signer la « fin des mesures issues de l'article 2.3 de l'accord NAO 2007 » (les fameux minimas salariaux).

De notre côté, la position est claire : Cet accord fait perdre du pouvoir d'achat aux salariés de l'UES OBS, ce sera donc sans nous !

1^{ère} mesure inacceptable : la fin des minimas salariaux, qui tape sur les plus bas salaires

L'accord prévoyait donc que les syndicats valident la suppression des minimas salariaux dans l'entreprise.

Cette suppression des minimas se fera par décision de la direction, mais sans notre accord car c'est une mesure que nous ne pouvons accepter, vous ne nous avez pas élus pour négocier le poids des chaînes !

Collège	Position BETIC*	Minimas annuels brut OBS SA	Minimas annuels brut BETIC	Différence
ETAM	1.1	21 161€	18 705€	-12%
Cadre	1.2	34 627 €	25 056€	-28%

*NB : les catégories des nouveaux et anciens minimas ne sont pas similaires, pour plus de lisibilité, nous avons utilisé les équivalences suivantes : ETAM débutant = position 1.1 / Cadre débutant = position 1.2. Retrouvez l'exhaustivité des [minimas salariaux ici](#).

Cette décision n'impacte pas que les bas salaires, mais toutes les catégories de l'entreprise.

Cette décision impacte aussi toutes les mesures qui prennent en compte la masse salariale comme base de calcul : budget des activités sociales et culturelles, prévoyance, intéressement, et prime vacances. Chacun d'entre nous va donc perdre un peu à cause de la baisse de la masse salariale globale.

Bonjour effet de Noria

Cette décision va aussi avoir un impact sur une grande partie d'entre nous car elle permet la mise en place de « l'effet de Noria » dans l'entreprise !

Cet effet se résume simplement : si on peut recruter de jeunes ingénieurs à 25 000€ annuels dans l'entreprise ; les salariés gagnant 40 000€ deviennent vite de très gros salaires en comparaison ; ils deviennent donc moins augmentés, voir, on peut leur demander de partir... Ce système est développé dans un grand nombre d'ESN, poussant au bout de l'exercice le turnover à outrance.

Pour finir : les communications déloyales et fallacieuses

Malheureusement, dans notre entreprise, un syndicat semble plus occupé à taper sur ses collègues qu'à défendre les salariés.

Depuis le début de cette mandature, nous n'avons répondu à aucune communication déloyale, les faits font le travail pour nous, comme l'a montré le déclenchement de l'intéressement.

Nous souhaitons simplement rétablir certains faits

Nous n'avons pas signé pour « défendre les salariés à plus de 80k€ », **mais pour défendre les minimas salariaux**. Concernant la compensation des pertes de la prime vacances, nous avons même proposé de retirer les plus hauts salaires de la compensation, comme le formalise nos revendications « La CFE-CGC demande la compensation du manque à gagner en salaire brut pour tous les salariés dont le salaire est compris entre 40.000 € et 80.000 € brut ».

Si la négociation centrale sur les principes des augmentations s'est terminée sur un échec, il reste le deuxième round : les négociations par établissement (OBS SA, OCD et Enovacom) dans lesquelles nous allons négocier le montant du budget des augmentations individuelles et des mesures pour l'écologie.

Nous sommes déterminés pour cette étape cruciale, à vous obtenir le meilleur budget d'augmentations individuelles possible sans sacrifier l'amélioration de notre empreinte écologique quotidienne.

La CFE-CGC Orange défend l'intérêt collectif de tous les personnels, quel que soit leur statut : employés, agents de maîtrises et cadres, fonctionnaires, salariés, contractuels, apprentis, stagiaires, en maison mère et dans les filiales. Dans un esprit d'équité, nous nous attachons à obtenir pour tous les dispositions les plus avantageuses du droit et des accords d'entreprise.

Nous sommes désemparés que la direction d'Orange souhaite mener son modèle social dans cette direction si destructrice de valeur.

2^{ème} mesure inacceptable : la non-compensation de la prime vacances qui tape sur tous ceux qui gagnent plus de 48 000€

Jusqu'en 2021, chaque salarié touchait au mois de juin une prime de vacances égale à 1 % de son salaire brut.

La CFE-CGC avait accepté et défendu le principe de passer cette prime à une valeur égale pour tous les salariés à partir de 2022.

Respectant le principe de bienveillance au sein d'Orange, la revendication était par contre que la grande majorité n'y perdent pas en rémunération

Poussée par un syndicat refusant ce principe de compensation ; la direction n'a pas accepté de systèmes de compensation, et 40% des salariés vont donc voir leur prime vacances baisser !

Pour la CFE-CGC, notre mission est de tirer le progrès social vers le haut, pas de l'aligner vers le bas.

Comment, représentants de ce syndicat, osez-vous vous approprier le mérite de nos propositions, et pire de les détourner ?

Certains d'entre nous se déplacent en vélo et la CFE-CGC revendique aussi l'augmentation du forfait mobilité durable, mais cela ne veut pas dire que nous cérons au chantage « acceptez la fin des minimas salariaux et nous donneront 50€ supplémentaires aux 300 salariés sur 4000 qui bénéficient du dispositif ».

Même logique pour l'augmentation du tickets restaurant subventionnés de 6 centimes supplémentaire par jour (soit 13€ par an et par salarié).

Nous ne signerons pas un accord avec des conséquences se comptant en milliers d'euros en moins par salariés pour quelques mesures symboliques ne pesant pas au total plus de 3-4 euros par mois et par salariés.

Retrouvez nos publications sur :
<https://www.cfecgc-orange.org/obs-sa/>

Contactez vos négociateurs
Ali Ghellab Lucien Henry Horvath
Julien Civray 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/annuaireCFECCG

