



De nombreux combats gagnés ces 3 dernières années

Dans cette période d'inflation galopante et de pénurie de talents, il est crucial de pouvoir agir efficacement sur votre pouvoir d'achat.

De nombreux combats ont été gagnés les années précédentes dans ce domaine :

- ◆ Augmentation de l'intéressement distribué (en moyenne par salariés en 2022 : 1 079€ pour OBS SA, 797€ pour OCD et 1 932€ pour Enovacom)
- ◆ Amélioration des prestations de la Mutuelle et de la prévoyance dans de nombreux domaines dont l'optique et l'orthodontie
- ◆ Amélioration de la prévoyance pour mieux accompagner nos collègues dans ces événements difficiles.
- ◆ Compensations monétaires des salariés pour certains déménagements
- ◆ Ouverture de places en crèches sur toute la France

- ◆ Renforcement de l'utilisation d'Action Logement
- ◆ Compensations et mise en place de garanties temporaires lors de projets d'évolutions de Parts Variables
- ◆ Accord d'intégration de Business & Decision, maintien de nombreux avantages historiques et alignement sur de nombreux avantages OBS SA
- ◆ Mise en place des Tickets Restaurants dématérialisés
- ◆ Généralisation à tous de l'accès à la fois à la restauration collective et aux Tickets Restaurants (plus besoin de choisir entre l'un des deux)
- ◆ Généralisation progressive de la gratuité de 2 boissons chaudes par jour gratuites sur tous les sites

La CFE-CGC agit aussi activement au conseil d'administration d'Orange afin de défendre l'intérêt des [salariés actionnaires](#).

Le plus dur reste à faire

Il nous faut cependant continuer d'agir sur des points cruciaux :

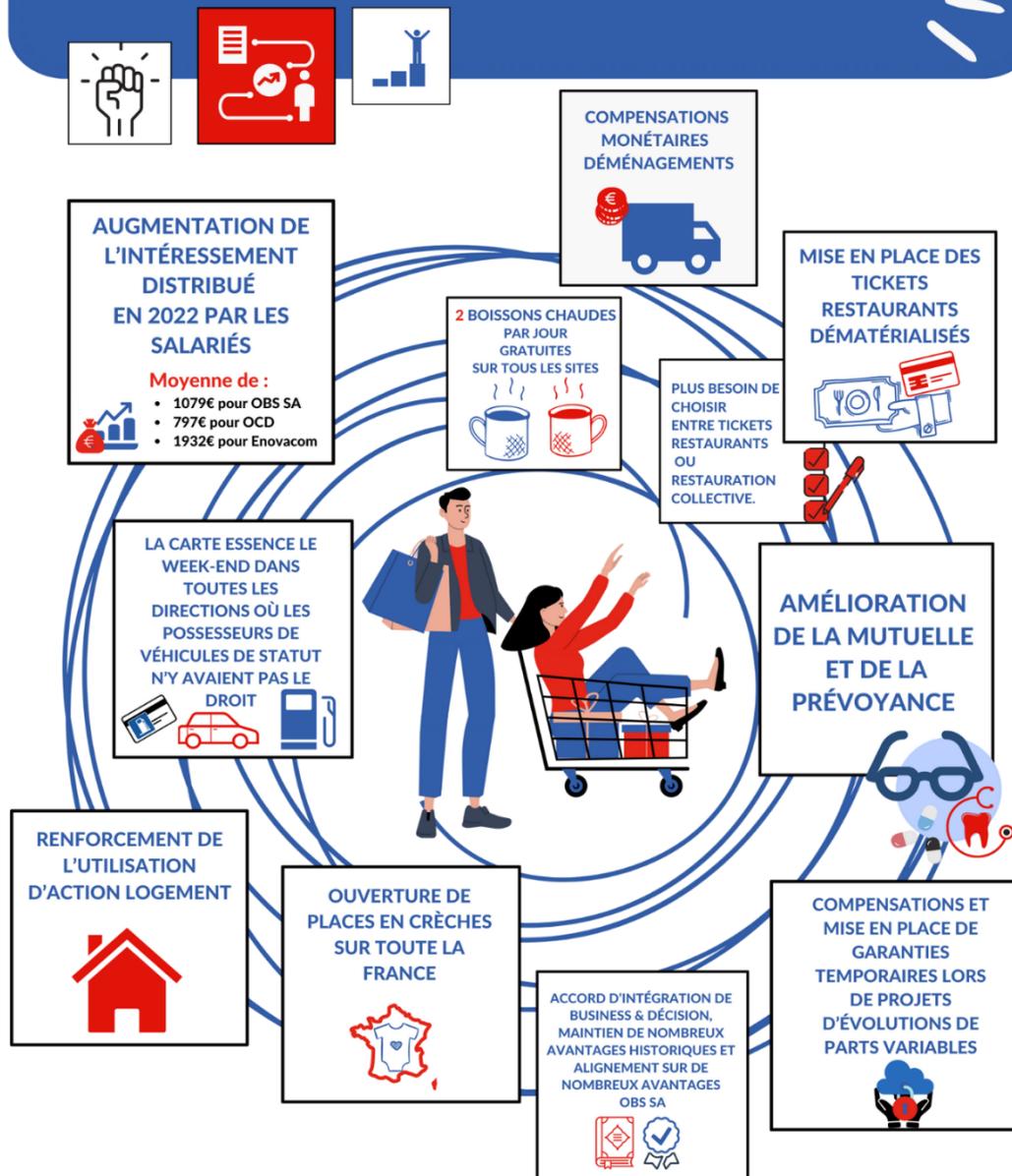
- ◆ **Le budget des augmentations annuelles est loin d'être à la hauteur**, en dessous de celui du groupe alors même que nous portons les espoirs de croissance.
- ◆ La problématique des augmentations et du manque de promotions dans l'entreprise ne peut pas continuer. **Il constitue un motif fort de démobilisation et de perte de nos sachants !**
- ◆ Nous comprenons la problématique de fort écart de rémunération, mais ne pouvons accepter de ne rien faire pour améliorer cela.
- ◆ La CFE-CGC Orange se veut force de proposition pour débloquer la situation en travaillant sur la fluidité groupe et intra OBS SA et la réduction du gâchis budgétaire, avec pour tout projet d'économie, la redistribution d'une partie dans les augmentations individuelles, afin que la valeur retourne vers les salariés et garantisse des augmentations systématiquement supérieures à l'inflation.
- ◆ Contrairement à ce qui s'est fait à Orange SA, la Direction n'a distribué **aucune prime pour le pouvoir d'achat** malgré nos demandes, alors que cette modalité très intéressante pour l'entreprise aurait pu aider les plus bas salaires.
- ◆ Nous n'avons toujours pas accès au **PERCOL** (épargne retraite) du groupe alors même qu'il constitue un levier d'épargne et de défiscalisation fort. Les

négociations que nous avons menées au niveau groupe ont montré la voie, permettant maintenant à notre entreprise de rejoindre ce plan ; nous poussons maintenant à son application dans l'entreprise.

- ◆ Finalement, **nous défendons une approche plus opérationnelle de la rémunération**. Il est par exemple refusé à de nombreux managers des budgets augmentations pour retenir des salariés partants alors que leur remplaçant sera embauché avec un salaire plus élevé ou un externe qui coutera bien plus à l'entreprise... cette fuite en avant ne peut pas continuer, il faut d'urgence remettre du rationnel dans ces décisions.



NOS COMBATS ET NOS SUCCÈS POUR VOTRE POUVOIR D'ACHAT !



Les enjeux économiques du scrutin en 3 points

1. Mieux redistribuer les augmentations dans le groupe en priorisant les efforts sur les relais de croissance
2. Augmenter l'utilisation des mécanismes fiscaux permettant la redistribution de la valeur (intéressement, PERCOL, prime pouvoir d'achat ...)
3. Défendre les emplois support et opérationnels en France



#jevoteCFECGCOrange

Nos engagements et nos actions :
www.cfecgc-orange.org

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

