



Choisissez ceux qui agissent !

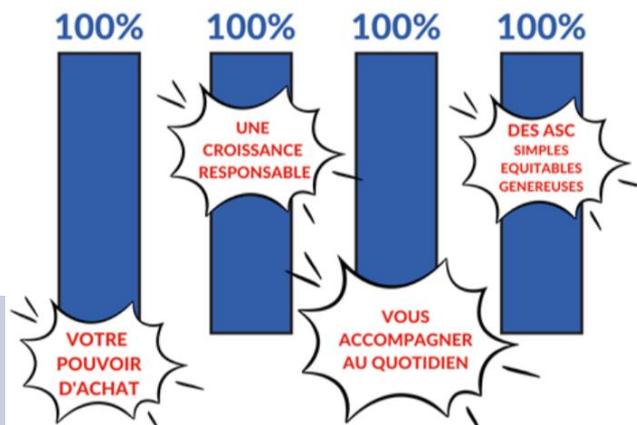
Chères et chers collègues,

Depuis janvier 2020, nous avons travaillé avec vous au développement du télétravail, à la défense de la vision terrain lors des évolutions de l'entreprise, à **l'amélioration de notre qualité de vie** (intéressement, mutuelle, crèches, politique RSE) et à la mise en place d'Activités Sociales et Culturelles équitables et simples d'utilisation.

L'actualité ne laisse aucun répit avec **la fusion entre Business & Decision et OBS SA**, et la grande réorganisation annoncée d'OBS qui continue de nous mobiliser chaque jour afin de défendre un modèle à la fois adapté au monde de l'ESN, et digne du modèle social Orange.

Du 22 au 24 novembre 2022, vous serez appelés à élire vos prochains représentants du personnel : c'est l'opportunité de faire savoir que vous attachez de l'importance à un **dialogue constructif** avec les responsables de la société et à la **défense combative** des situation individuelles.

Nos Priorités



Pourquoi voter CFE-CGC ?

La CFE CGC est la seule Organisation Syndicale à défendre concrètement votre pouvoir d'achat :

- **Signature de l'accord d'intéressement** : seule OS signataire, demandant ensuite un référendum pour la validation de l'accord
- Demande d'ouverture de **négociations sur le pouvoir d'achat** : seule la CFE-CGC a adressé un courrier à Christel Heydeman et Alette Mousnier Lompré avec demandes et propositions. La direction y a répondu favorablement avec des **négociations prévues en décembre !**
- **PERCOL Groupe** (Epargne retraite) : seule OS à en défendre l'accès pour l'ensemble de l'UES OBS
- Intégration de Business & Decision : obtention du **CET pour toutes et tous** et maintien du nombre de RTT historiques pour les cadres EOLAS.

La CFE CGC sait aussi tenir ses engagements :

- Création d'une **commission écologie**
- Redistribution équitable, du budget CSE via le tableau magique. Avec seulement 2% de frais de gestion ; en 2021, c'est **110% des subventions** qui a été redistribués.
- Défense d'un package social plus proche d'Orange : mutuelle, télétravail, intéressement, abondement, et plus récemment, **l'accord mobilité groupe !**

Pour votre pouvoir d'achat

Dans cette période d'inflation 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 :

- **Intéressement** (environ 1000 € par salariés en 2022)
- Amélioration de la **Mutuelle**
- **Compensations** pour certains déménagements
- **CET** pour tous les salariés de Business & Decision
- Places en **crèches**
- Renforcement de l'utilisation **d'Action Logement**
- Compensations lors d'évolutions de Parts Variables

- Accord d'intégration de Business & Decision avec **maintien des RTT** pour les cadres EOLAS
- Tickets Restaurants dématérialisés et généralisation des **boissons chaudes gratuites**



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
- Contrairement à Orange SA, la Direction n'a distribué aucune prime pour le pouvoir d'achat malgré nos demandes. Sur ce sujet, la CFE-CGC a réussi à obtenir in extremis l'**ouverture de négociation en décembre 2022 !**
- Nous n'avons toujours pas accès au PERCOL groupe

Concernant le **PERCOL**, les négociations que nous avons menées au niveau groupe ont montré la voie, permettant maintenant à notre entreprise de rejoindre ce plan ; nous pousserons maintenant à son application dans l'entreprise en 2023.

La problématique des augmentations et du manque de promotions dans l'entreprise ne peut pas continuer. Il constitue un motif fort de démotivation et de perte de nos sachants.

Nous comprenons la situation de fort écart type de rémunération, mais ne pouvons accepter de ne rien faire pour améliorer cela.

La CFE-CGC se veut force de proposition pour débloquer la situation en travaillant sur la **fluidité groupe et intra UES OBS et la réduction du gâchis budgétaire**, avec en parallèle des projets d'économie, la redistribution d'une partie aux salariés, afin que la valeur retourne vers les salariés et garantisse des augmentations supérieures à l'inflation.



Pour un accompagnement de proximité

Nous vous accompagnons tout au long de l'année dans les difficultés que vous pouvez rencontrer : **harcèlement, entretien de licenciement, rupture conventionnelle, difficultés financières, burn-out, déménagement, mobilité...**

Que la situation soit personnelle ou collective, nous avons accompagné plusieurs centaines d'entre vous ces trois dernières années dans ces situations compliquées.

Afin d'être plus performants dans ces démarches :

- **Nos élus référents se forment chaque année** et échangent auprès de communautés avec nos homologues d'Orange

- Nous travaillons avec des **avocats** et des **experts** réputés en droit social et en conditions de travail
- Pour un premier niveau de besoin, nous avons consolidé au CSE des solutions pour tous : **assistance juridique, assistante sociale, prêt de secours.**

A la CFE-CGC, vous défendre est notre priorité.

Nous souhaitons continuer dans cette logique en améliorant les services du CSE dans ce domaine par la mise en place d'une protection juridique (assurance) pour tous les salariés, l'amélioration de l'accompagnement des mobilités et des parcours professionnels et une prévention active contre le harcèlement et l'épuisement professionnel.

Pour une croissance responsable

Le monde a changé, nos revendications aussi !

Il y a trois ans, lorsque nous nous engageons sur la création d'une **commission écologie**, on nous disait que cela était impossible (elle n'est d'ailleurs toujours pas mise en place à Orange SA).

Après quelques années de fonctionnement, certains de nos idées ont essaimé :

- Une personne a été nommée pour travailler sur le RSE sur les différents établissements d'OBS et **une direction de la RSE OBS a été créée**

- La **revente de matériel reconditionné** progresse, surtout à OCWS
- De **nombreux accords** incluent maintenant des objectifs RSE (intéressement, GEPP, NAO)

Cela n'est bien sûr pas suffisant et nous souhaitons travailler les prochaines années sur une commission écologie plus active, force de proposition pour l'entreprise, avec un budget dédié à soutenir les initiatives et la sensibilisation dans le domaine.

Un nouveau pacte social pour 2022

La Covid 19 est passée par là ; nos attentes de l'entreprise évoluent. Si nous voulons qu'OBS réussisse, il faut proposer aux salariés un **cadre social clair**.

Pour amorcer cette démarche, nous proposons les éléments suivants :

- Généralisation du **télétravail à 3 jours par semaine** pour les salariés qui en font la demande, si le métier leur permet
- Renforcement en contrepartie des moments d'échange en équipe sur les temps de présence
- Possibilité, au choix du salarié, d'avoir **une augmentation en € ou en jours de repos supplémentaires**

- Développement, sur la base de ce qu'il se fait à B&D et OCD **d'écoles de formation internes**
- Mise en place de **l'accord mobilité groupe**
- Formalisation de **parcours professionnels** groupe
- Généralisation, lorsque cela est possible de l'ouverture des postes parisiens en province.
- Mise en place d'une « **garantie Restauration** », engagement de proposer une solution accessible et de qualité sur chaque site, quitte à se passer de des RIE Orange lorsqu'elle ne permet pas d'offrir ce niveau de service.
- Mise en place d'un **objectif réduction carbone** dans les projets de l'entreprise.

Le Tableau Magique, c'est notre logique !

Simple, équitable et généreux, le tableau magique (enveloppe salarié) vous permet de connaître à l'avance, selon votre classification, votre nombre d'enfants, et vos événements de la vie, le budget que vous pourrez **dépenser comme vous le souhaitez** : vacances, activités culturelles et sportives, services à la personne.

L'utilisation du tableau magique en 2021, **c'est plus de 110% du budget redistribué sur OBS SA**, avec toujours une somme supplémentaire allouée localement pour l'animation des sites et les événements.

Collège	Classification	Montant	+60 € par enfant de moins de 18 ans
ETAM	Tous	540 €	
Cadre	1.1, 1.2, 1.3		
Cadre	2.1, 2.2	400 €	
Cadre	2.3	350 €	
Cadre	3.1	300 €	
Cadre	3.2	250 €	
Cadre	3.3	150 €	

En bonus, si à la fin de l'année les budgets ne sont pas consommés, nous vous redistribuons le non consommé en droits supplémentaires pour Noël.

Vos candidates et candidats au CSE OBS SA

Notre liste se veut représentative de l'ensemble des activités, des fonctions, des expériences. Elle reflète la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes au sein de notre entreprise.

Collège cadres – titulaires



Thibault Linte
Boulogne - OCB



Narimane Behar
Massy - OCC



Yannick Sihalathavong
La Défense - B&D



Céline Guillet
Rennes - DfB



Benoît Girodet
Lyon - OCWS



Anne Lascombe
Grenoble - Eolas



Christophe Lancrenon
La Défense - DfB



Gwenaëlle Leprince
Rennes - DfB



David Vicente
La Défense - B&D



Vicky Garnaud
Toulouse - B&D



Sami Benakki
Massy - OCWS



Isabelle Bordeaux
Montpellier - OCB



Julien Civray
Boulogne - OCB



Khady Thiam
Massy - OCWS



Tarek Soubra
La Défense - B&D



Yves-Gwenaël Bourhis
Boulogne - OCB



Sébastien Le Gac
Brest - DfB



Vincent Delpoux
Pau - OCWS



Gildas Guerin
Lyon - DfB



Nicolas Bordet
La Défense - SMS



Mohamed Ben Brahim
Marseille - B&D



Anouar Abou
Valbonne - OCWS



Makram Setti
La Défense - OCB



Sophie Amelin
Bordeaux - B&D



Alain Bouquet
Toulouse - OCB



Julien Legrand
Nantes - B&D



Thibaut Kauffman
Boulogne - OCB



Evelyne Daye
Lille - B&D

Collège cadres – suppléants



Mickaël Castanheiro
Amiens - B&D



Nadine Favier
La Défense - OCC



Eric Boileau
Bordeaux - OCB



Laura Duque Agudelo
Toulouse - B&D



Olivier Guyonnet
Nantes - DfB



Caroline De Lambert
Rennes - CSS



Mickaël Leroy
Rennes - OCB



Souad Krim
Paris - OC



Philippe Muller
La Défense - B&D



Sanae Boumlik
Lyon - DfB



Tony Largeau
Montreuil - OCB



Laurie Guenneugues
Rennes - DfB



Maxime Lacroix
Marseille - B&D



Caroline Ruech
Lyon - B&D



Anthony Hybertie
La Défense - CSS



Dahir Alhachimi
Rennes - OC



David Autière
Toulouse - OCWS



Dragan Jovandarić
Lyon - B&D



Yamina Hadid
La Défense - OCB



Sébastien Nergoux
Montreuil - OCB



Jérôme Giraudeau
Montpellier - B&D



Yves Biyouidi
La Défense - CSS



Benjamin Menou
Marseille - B&D



Ludivine Beaulieu
Grenoble - Eolas



Hervé Boulnois
Saint Denis - OCB



Mostafa Chirrane
Massy - CSS



Jean Luc Raingeval
La Défense - CSS



Camille Pernoud
Lyon - OCB

Collège technicien et agent de maîtrise – titulaire



Jean Michel Ringard
Massy - CSS



Karine Parlier
La Défense - DfB



Gabriel Manchon
Aix en Provence - Ocean



Emilie Linster
Grenoble - Eolas



Louane Menindes
Montreuil - OCB



Mathieu Priam
La Défense - B&D

Collège technicien et agent de maîtrise – suppléant

Collège employé - titulaire

Collège employé - suppléant

Ils nous soutiennent et candidatent au poste de Représentant de Proximité

Naima Harach (Bordeaux), Farida Lalaibia (Epinal), Laurence Lagarde (Lyon), Virginie Cosson (Rennes), Laurent Mouchard (Villejust), Delphine Roussière (Bordeaux)



#jevoteCFECGCOrange

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

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

