

**Choisissez ceux qui agissent !**

Chères et chers collègues,

La semaine dernière, 42% d'entre vous ont votés aux élections pour le renouvellement du CSE, dont **53,31% pour la CFE-CGC sur l'UES OBS**.

**Toute l'équipe vous remercie de votre confiance !**

Le taux de 50% des votants n'étant pas atteint, un deuxième tour aura lieu du 30 novembre au 2 décembre.

## Votre mobilisation pour ce second tour est cruciale : Transformons l'essai !

Ce nouveau scrutin est tout aussi important que le 1<sup>er</sup> tour car il permet de désigner vos représentants au Comité Sociale et Economique.

Nous nous engageons à **tout mettre en œuvre pour réaliser nos propositions** de campagne comme nous l'avons fait sur la dernière mandature. Vous pourrez, chaque mois suivre nos travaux sur [le site de la CFE-CGC](http://le site de la CFE-CGC).

## 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 :**

- Défense d'un package social plus proche d'Orange : mutuelle, télétravail, intéressement, abondement, et plus récemment, **l'accord mobilité groupe !**
- 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.

## Pour votre pouvoir d'achat

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

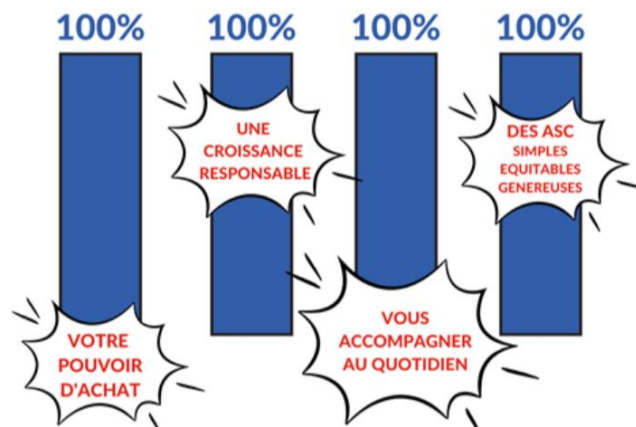
**De nombreux combats ont été gagnés les années précédentes dans ce domaine :**

- **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**



## Nos Priorités



## 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



**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 - DfB



**Thibaut Kauffman**  
Boulogne - OCB



**Evelyne Daye**  
Lille - B&D





**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 Biyoudi**  
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



**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 employé

## 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), Nathalie Vayron (Clichy)



#jevoteCFECGCOrange

Nos engagements et nos actions :  
[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

