



Revendications

NAO 2024 – UES OBS

Préambule

En 2023, nos revendications n'ont pas été entendues, et les salariés ont subi de lourdes régressions sociales imposées par la direction.

L'inflation est toujours présente, ne nous y trompons pas.

C'est pour cela qu'une nouvelle fois la CGT OBS demande, en plus des mesures d'augmentations individuelles, une mesure d'augmentation collective pour tous les salariés de l'UES OBS afin de palier la hausse des prix à la consommation (énergie, alimentation ...) qui les appauvrit (inflation : 5,9% – 01/2022 – 5,8% - 01/2023 – désinflation : 2,6% 01/2024 [BDF](#)).

La CGT OBS souhaite aussi peser de manière concrète et constructive sur la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux auxquels nous faisons collectivement face.

Nous souhaitons également contribuer à l'amélioration de l'attractivité de l'entreprise à travers des propositions différenciantes sur le marché des ESN, pour porter nos ambitions de développement.

C'est pourquoi la CGT OBS vous détaille ci-dessous ses mesures organisées par thématiques.

Données en entrée de négociation demandées

Afin d'ajuster nos propositions, nous vous demandons la fourniture des informations suivantes :

- Pour chaque filiale nous souhaitons disposer de fichiers d'« étude des salaires » dûment complétés afin de mener nos analyses RH des écarts de salaires
 - par métier, au sens de la GEPP de notre entreprise,
 - par catégories (employés et techniciens, assimilés cadres, cadres, cadres dirigeants),
 - par classification CCN BETIC
 - par genre
 - par type de contrat de travail
 - par tranche d'âge (par tranche de 5 ans)
 - par ancienneté (par tranche de 5 ans)
 - par bassin d'emploi régional

- Dans ces études, nous souhaitons disposer des salaires minimums, maximums, médians et moyens

Syndicat CGT OBS

5 avenue Jules Blanc 06600 Antibes

contact@cgtobs.fr

Revendications

Mesures salariales

- Base du calcul de l'enveloppe de la masse salariale au sens déclaration sociale nominative (DSN)
- Une mesure collective d'augmentation annuelle de 2 317€/brut pour tous les salariés
- Même pourcentage (masse salariale) pour l'enveloppe d'augmentation individuelle sur les 3 filiales de l'UES, l'augmentation minimale étant de 800€/net
- Octroi d'un treizième mois
- L'enveloppe de régularisation des inégalités femmes / hommes est à sortir des NAO et à rétablir dans le périmètre de négociations de l'accord égalité pour une mise en œuvre à une date distincte de celle des NAO
- Semaine en 4 jours, sans modification du temps de travail, sur la base du volontariat
- Rétroactivité au 1er janvier 2024
- Population éligible : Tous les salariés ayant validés leur période d'essai au moment de la mise en œuvre de l'accord, intégrant les salariés de TELEFACT
- Minima salariaux : Les salaires minima doivent être attractifs, nous proposons ces grilles salariales applicables dès l'embauche pour l'ensemble des salariés (périmètre UES) :

Position ETAM	Coefficient ETAM	Valeur du point ETAM	Base fixe ETAM	Salaires minimaux ETAM	Revendication CGT OBS
1.1	240	3,60 €	850,50 €	1 715 €	1972,25 €
1.2	250	3,58 €	850,50 €	1 745 €	2006,75 €
2.1	275	3,36 €	850,50 €	1 775 €	2041,25 €
2.2	310	3,16 €	850,50 €	1 831 €	2105,65 €
2.3	355	3,16 €	850,50 €	1 971 €	2266,65 €
3.1	400	3,14 €	855,80 €	2 111 €	2427,65 €
3.2	450	3,13 €	855,80 €	2 266 €	2605,90 €
3.3	500	3,12 €	855,80 €	2 415 €	2777,25 €

Position des cadres	Coefficient des cadres	Valeur du point des cadres	Salaires minimaux des cadres	Revendication CGT OBS
1.1	95	21,40 €	2 033 €	2 257 €
1.2	100	21,40 €	2 140 €	2 375 €
2.1	105	21,34 €	2 241 €	2 488 €
2.1	115	21,33 €	2 454 €	2 724 €
2.2	130	21,33 €	2 774 €	3 079 €
2.3	150	21,34 €	3 201 €	3 553 €
3.1	170	21,04 €	3 577 €	3 970 €

Syndicat CGT OBS

5 avenue Jules Blanc 06600 Antibes

contact@cgtobs.fr

3.2	210	21,04 €	4 419 €	4 905 €
3.3	270	21,04 €	5 681 €	6 306 €

- Notification motivée et écrite d'augmentation ou non pour le salarié(e)
- Commission de suivi des NAO pour l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives

Frais professionnels

- Barème kilométrique aligné sur le barème des impôts 2024
- Forfaits déjeuner et forfait dîner revalorisés à l'inflation moyenne des trois dernières années (+4,6%)
- Forfait repas lissé lors de déplacements de plusieurs jours / semaine
- Paiement d'une prime de télétravail à 15€/net par journée, payée au mois avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2024

Mesures d'amélioration collective

Nous sommes persuadés que la clé de la fidélisation et de la rétention des talents est l'attractivité salariale. Nous redemandons donc que des avantages soient octroyés aux salariés décidant de valoriser leur savoir-faire au sein de l'entreprise.

- Congés d'ancienneté à l'attention de toutes et tous les salarié(e)s en fonction de leur ancienneté au sein de l'entreprise, distribués comme tel ;
 - 5 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires
 - 8 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires
 - 12 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires
 - 15 années d'ancienneté : 5 jours ouvrés supplémentaires
 - 20 années d'ancienneté : 6 jours ouvrés supplémentaires
 - 25 années d'ancienneté : 7 jours ouvrés supplémentaires
 - 30 années d'ancienneté : 8 jours ouvrés supplémentaires
- Prime d'ancienneté à l'attention de toutes et tous les salarié(e)s en fonction de leur ancienneté au sein de l'entreprise, distribuée comme tel ; (€/net)
 - 3 ans : 500€
 - 7 ans : 750€
 - 10 ans : 1000€
 - 15 ans : 1500€
 - 20 ans : 2000€ - à lier à l'obtention de la médaille du travail
 - 25 ans : 2500€
 - 30 ans : 3000€
- L'ancienneté doit-être ramenée à 6 mois (convention à 1 an), pour pouvoir poser un congé parental

RSE : Développement Durable

- Limitation de l'impact des déplacements des salariés :
 - Permettre aux salariés qui le souhaitent d'être rattachés au site le plus proche de leur lieu d'habitation
 - La semaine en 4 jours, telle que décrite plus haut, permet également la limitation des déplacements sur un jour de moins dans la semaine
- Forfait Mobilité : Appliquer le plafond URSSAF (800€ en 2024)
- Taux de remboursement des abonnements de transport en commun à hauteur de 75% ([reconduit par l'état](#))
- Création d'un parc de vélos électriques pour les déplacements intra urbain afin que les déplacements des salariés soient vertueux ; CAE cargo, VAE classique ...
- Proposer en priorité des téléphones portables à haute réparabilité comme les [Fairphone](#)
- Utilisation de machines à café à broyeur, plus économiques et écologiques que les machines à dosettes
- Les anciens matériels doivent-être proposés aux salariés pour un euro symbolique afin de leur offrir une seconde vie et ne pas partir vers une filière de recyclage sur laquelle nous n'avons pas la main et dont nous disposons d'aucun suivi réel malgré nos demandes
- Préférer la solution Corporate de retraitement du groupe « [Réemploi Orange](#) » à la solution externe actuelle