



## Résultat Enquête salariés

### NAO 2023– UES OBS

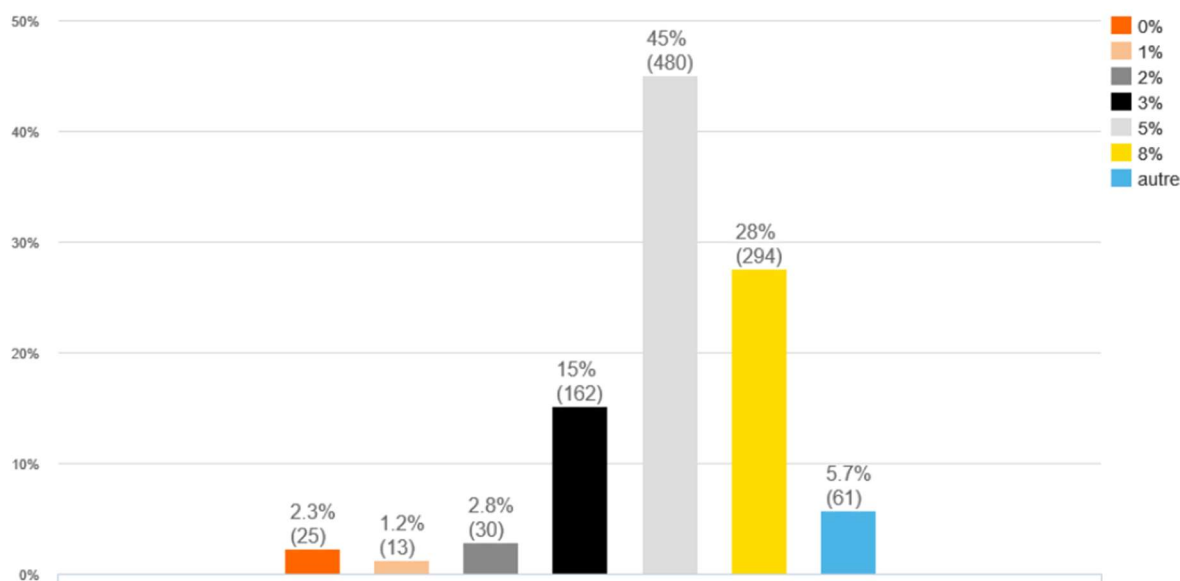
#### □ Enquête

Nous vous présentons ci-dessous la synthèse des résultats de notre enquête auprès des salariés de l'UES OBS menée **du 24 janvier et le 7 février 2023**.

**1185 salariés** ont pris part à cette enquête, soit **14,9% des effectifs** de l'UES.

Nous estimons ce **résultat représentatif des attentes de l'ensemble des salariés** et vous demandons **d'y porter la plus grande attention**.

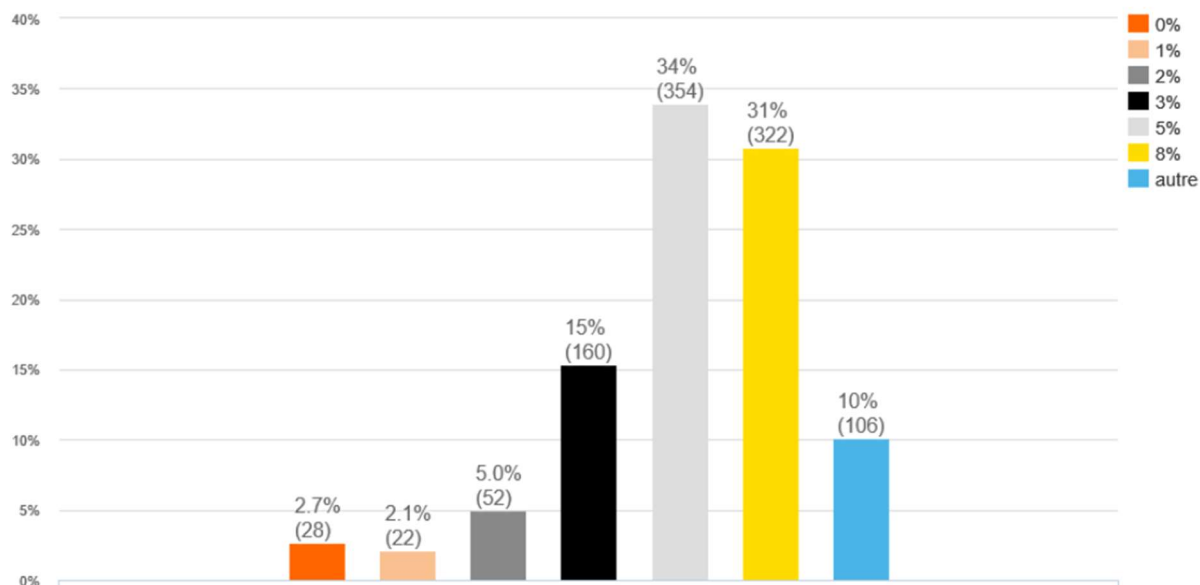
#### ***Question 1 : Pour vous, quelle augmentation collective attendez-vous ?***



question à 1 réponse, total de 1065 réponses

Ces réponses reflètent l'attente de **93% des salariés** répondants pour une mesure d'**augmentation collective d'au moins 3%**.

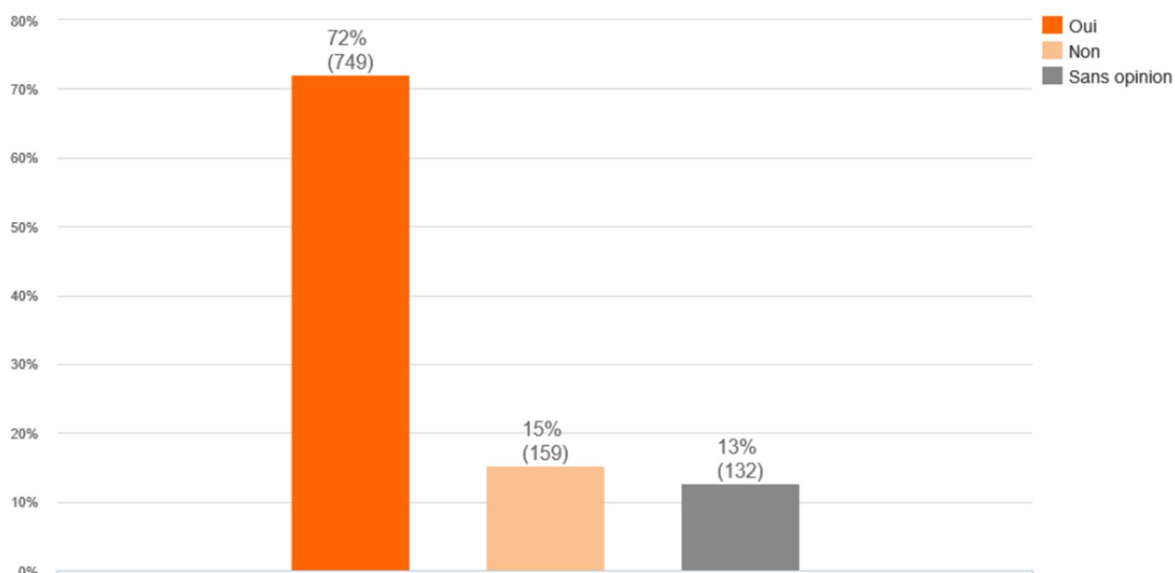
## **Question 2 : Pour vous, quelle augmentation individuelle attendez-vous ?**



question à 1 réponse, total de 1044 réponses

**90% des salariés** répondants attendent une mesure d'**augmentation individuelle d'au moins 3%**.

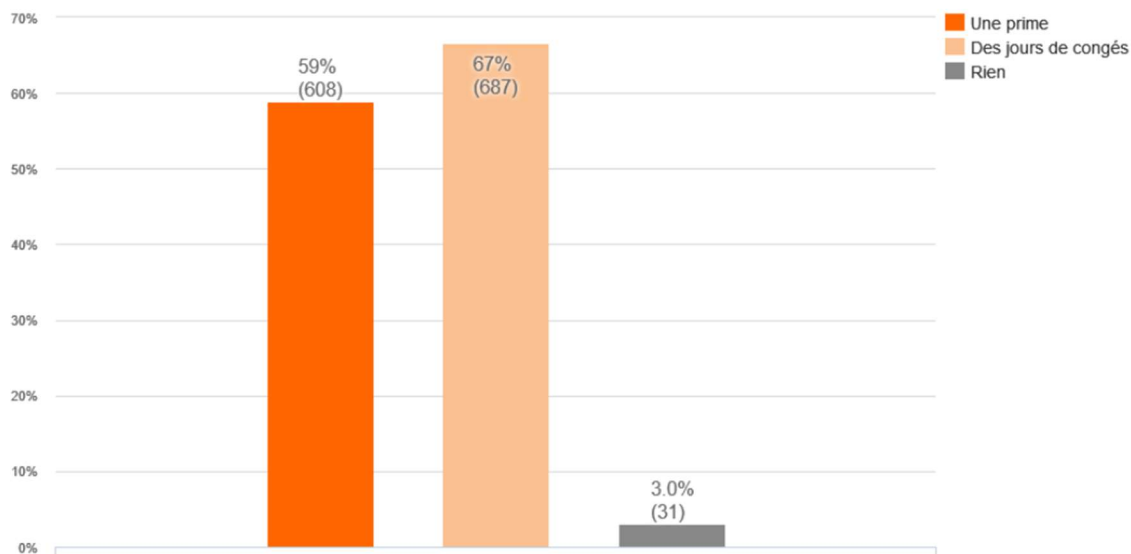
## **Question 3 : Semaine de 4 jours - Êtes-vous intéressés ?**



question à 1 réponse, total de 1040 réponses

**72% des salariés** répondants se disent **intéressés par notre proposition de semaine de 4 jours**, sur la base du volontariat, sans modification du volume horaire hebdomadaire de travail.

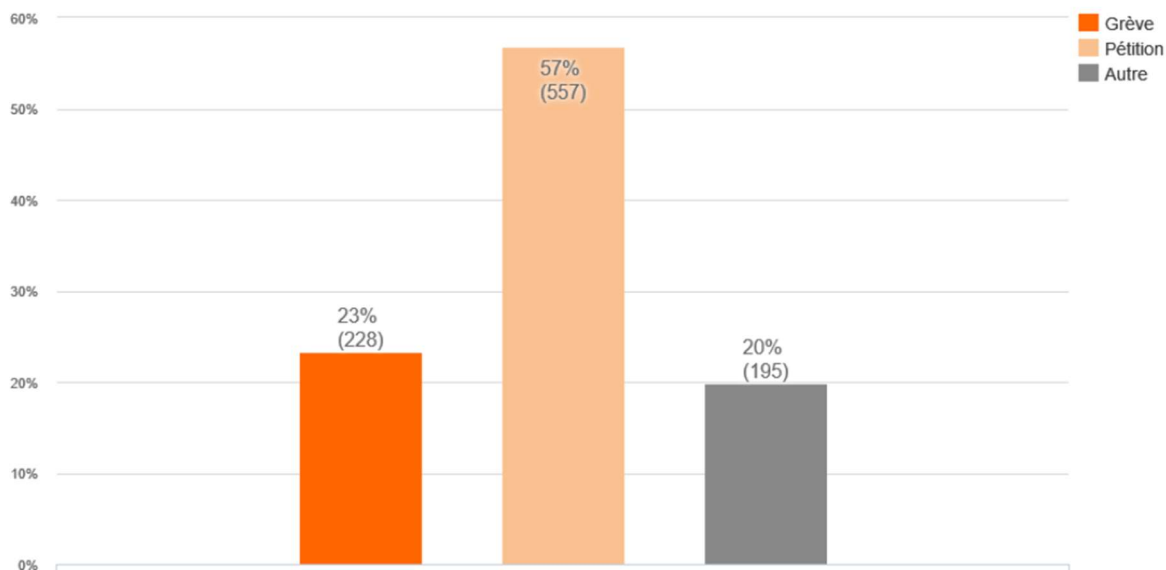
#### **Question 4 : Fidélisation - Votre souhait ?**



question à N réponses, total de 1031 réponses

**97%** des salariés répondants sont **favorables à une mesure de fidélisation** sous forme de **prime et/ou de jours de repos complémentaires**.

#### **Question 5 : Si la direction ne répond pas à vos attentes, que seriez-vous prêt à faire pour faire valoir votre mécontentement ?**



question à 1 réponse, total de 980 réponses

**80% des salariés** répondants se disent prêts à se mobiliser à travers une pétition ou une grève si leurs attentes ne sont pas satisfaites.

Parmi les 20% ayant opté pour une autre action, **141 ont déposé un commentaire**. **57%** de ceux-ci évoquent une **démission**. Retrouvez-les en annexe 1.

***Question 6: Commentaires libre - Des commentaires sur la politique salariale...Lâchez-vous !***

Retrouvez l'ensemble des commentaires en annexe 2.

· **Revendications**

Si nous maintenons le socle de nos revendications, déjà transmises en amont de la deuxième réunion de négociation, nous souhaitons rappeler celles que nous avons mises en avant dans notre lettre ouverte :

- Une enveloppe d'augmentation collective des salariés de l'UES OBS de 5% de la masse salariale de l'UES OBS, répartie de manière égale entre tous les salariés ;
- Une enveloppe d'augmentations individuelles de 5% de la masse salariale de l'UES OBS, à la main des managers opérationnels de niveau 1, pour reconnaître le travail et l'implication des salariés, maintenir et développer leur motivation pour éviter la fuite des « talents » ;
- Pour les salariés qui le souhaitent, la possibilité de réaliser leur temps de travail hebdomadaire sur 4 jours ;
- L'octroi de jours supplémentaires de repos en proportion du nombre d'années d'ancienneté, à raison de 1 jour par tranche de 3 ans d'ancienneté.

Nous attirons votre attention sur 2 mesures sans lesquelles nous ne serons pas en mesure de signer un accord :

- Une enveloppe d'augmentation collective des salariés de l'UES OBS d'au moins 3%
- L'ouverture d'une négociation sur la mise en oeuvre de la semaine de 4 jours au plus tard au 1er juillet 2023

## Annexe 1 : Commentaires – Autres formes d'expression du mécontentement

- Remontée à la hiérarchie du mécontentement, risque élevé de démission dans l'équipe
- démission
- partir vers un avenir plus radieux
- Démission
- communiquer
- Quitter la société
- Baisser le rythme
- Démission j'en ai marre en tant que femme de ne pas avoir les même chose que les autres alors que je travaille comme une acharnée. Et en ayant 14 ans d'ancienneté je vois beaucoup de me collègue partir à cause de ce ras de bol
- Grève du zèle
- Démissionner
- Quitter la société
- rien
- Defenestration
- Démission
- Rien
- partir
- Démission
- démissionner
- Mobilité
- Changer d'entreprise
- Démission
- Démissionner
- Changer la boîte
- Partiiiiir
- Démission
- quitter l'entreprise car il y a plus de 10k a 15k de difference sur les salaires entre l'offre du marché et orange. Et certains pour un meme poste on plus de 17k de difference au sein meme de la boite
- Changer d'entreprise
- négociier / comprendre pourquoi
- Demission
- Démission
- Démission
- démission
- remontée manager N+2/3
- démission
- demande mobilité
- se rapprocher de ma hiérarchie afin d'obtenir gain de cause avec à l'appui des arguments
- démission
- Démission
- Quitter
- Démission
- Démission
- se syndiquer
- vote
- Changer de société
- Démission

- Explorer autres pistes
- grève du zèle
- Démission
- Démission
- Changement d'entreprise
- manager
- Démission
- Grève du zèle
- lettre de doléances avec le pourcentage d'avis favorables / appui des salariés par souhait
- Démission, mais ça ne dépend pas de la direction
- Me casser ! Personne fera grève, il se torcheront avec votre pétition !
- sondage global avec résultats communiqués à la direction
- Démission
- Démission
- chercher du boulot ailleurs
- Démission
- Démission
- travailler moins - finir plus tôt le vendredi par exemple
- Pétition auprès du groupe et de l'inspection du travail pour remettre à niveau les salaires les avantages les coefficients et créer une vraie matrice afin que chaque salarié bénéficie des mêmes conditions de travail des mêmes avantages
- démission
- démission
- démission et partir a la concurrence
- Bye bye
- On brûle tout
- Recherche d'emploi
- Quand on est pas content de la politique sociale de sa société et que rien n'est fait pour garantir un pouvoir le pouvoir d'achat au vue de l'inflation 2022 et 2023 il est peut-être temps de partir ! D'autres grands groupes sont plus en enclin à garantir le pouvoir d'achat de leur salarié sans parlé de salaire plus important de 5 à 10% en comparaison d'OBS.
- démission
- démissionner
- Démission
- Démission
- Pétition, recherche d'emploi dans une autre entreprise
- Partir
- Démission
- Démission
- Changer de société
- Continuer à demander des augmentations
- Allez voir ailleurs (changer de boîte)
- Démission
- cassos
- Démission
- remonter mon insatisfaction en EI/EP
- Doucement le matin, Pas trop vite l'après-midi
- Départ de la société
- Démission
- démissionner
- Démission
- démission

- changer d'emploi
- pas grand chose
- démission
- Quitter orange
- Contractualiser avec une autre direction consciente de la nécessité de mieux considérer la valeur apportée :)
- Selon la mobilisation sentie
- Démission et aller voir ailleurs
- Changer d'entreprise, aller dans une entreprise où la fidélité est récompensée et où on ne met pas toutes les primes dans la cooptation
- Démission
- Résistance passive
- Partir
- Poursuivre le dialogue et convaincre du bien fondé des attentes. un politique à sens unique n'a jamais payé.
- A voir avec les collègues ?
- démission
- demission
- partir
- Démissionner
- Démission
- Changement d'entreprise
- Rien
- Rien
- rien
- Il y a les attentes, les souhaits, les propositions réalistes, acceptables ou inacceptables, ce que je suis prêt à faire dépendra donc des propositions.
- Changer d'entreprise
- Démission
- Echange
- Démission
- Démissionner

## **Annexe 2 : Commentaires libre - Des commentaires sur la politique salariale...Lâchez-vous !**

1. Des collègues partent car l'attrait est plus important ailleurs. Ce sera bientôt mon cas si il n'y a pas un meilleur suivi des salaires ! Je fais déjà grève contre la réforme des retraites, le faire aussi pour les augmentations deviendrait compliqué.
2. Je suis payé 57 k€, mais j'ai des propositions entre 70 k€ et 120 k€ très régulièrement. Les seules choses qui me font rester, ce sont mes jours de congés et mes collègues ...
3. L'année dernière, le niveau des NAO était justifié par l'inflation 2021. J'espère que la direction restera cohérente avec ce discours et que l'enveloppe sera cohérente avec l'inflation 2022.
4. OBS a augmenté ses tarifs aux clients (par exemple la tarification du cloud Flexible Engine) de manière conséquente pour répondre à l'inflation. Pourquoi les salaires ne suivent-ils pas cette dynamique ?
5. ras le bol d'être à 2%... pour rattraper les autres ! Egalité salariale homme femme aussi attendue ! Peu d'opportunité d'évoluer en tant que femme !
6. inexistante
7. J'ai l'impression qu'on donne la priorité aux salaires d'embauches pour attirer mais on ne fait rien pour fidéliser et conserver les anciens qui ont montré leur fidélité et leur valeur.
8. L'Augmentation de salaire doit être une priorité pour répondre à l'inflation grandissante et être aussi concurrent sur le marché du travail dans le domaine de l'informatique
9. Revoir à la hausse pour se rapprocher au marché
10. C'est trop trop trop trop trop trop BAS....
11. elle est à revoir !!!
12. Je suis préoccupé comme tous en ce qui concerne l'augmentation du coût de la vie, la perte du pouvoir d'achat.... Il faut absolument que le sujet soit pris au sérieux et traité par la direction d'OBS SA. J'espère que quelque chose d'équitable, compensatoire et qui touche l'ensemble de salariés soit proposé. Nous comptons fortement avec votre soutien !!!
13. toujours très en dessous de ce qu'on peut espérer et en plus, on essaye de nous culpabiliser si on en demande plus !
14. On est déjà sous payé par rapport au marché alors maintenant avec l'inflation n'en parlons plus ...
15. merci
16. c'est lamentable ...
17. je voudrais accéder aux analyses de salaire par genre et par ancienneté, j'ai l'intuition qu'en tant que femme je me fais enfler sur mon salaire par rapport aux hommes qui ont le même niveau et la même ancienneté que moi
18. Correcte
19. Absolument plus aucune réponse / retour de la part de la hiérarchie à des questions, demandes, conseils ... que ce soit pour nous ou les personnes que l'on encadre : Il n'y a plus que des directives descendantes (souvent en rapport avec des nouvelles contraintes administratives) et absolument aucune autre communication ...
20. Les salaires n'augmentent pas assez par rapport à ce qu'il se pratique sur le marché, si bien qu'en démissionnant on peut facilement avoir un salaire supérieur de 10% minimum. L'écart se creuse et les avantages à travailler pour OBS s'estompent face à ce constat
21. Manque de communication entre les hiérarchies / services. Manque de reconnaissance
22. Pour une politique salariale équitable, cette politique devrait s'appliquer à tout le monde, direction incluse.
23. En total décalage avec le marché !
24. Inexistante. A l'heure où le marché de l'IT se tend et que des ingénieurs anciens et expérimentés quittent la société et où le recrutement est de plus en plus compliqué, aucune

action n'est entreprise pour conserver les plus anciens ou leur proposer un vrai accompagnement de carrière. Il serait pourtant plus simple de donner 15% d'augmentation à un salarié déconnecté des salaires du marché que d'embaucher un externe qui sera d'office plus cher.

25. - pas de reconnaissance réelle de la valeur du travail des salariés - diminution des avantages salariaux (augmentation contribution mutuelle avec baisse des remboursements, baisse de la contribution société sur les forfaits orange, ...) ...

26. J'ai plus de 15 ans et j'ai 10k de retard... Je met à jour mon CV à contre coeur...

27. La politique est actuellement de ne pas augmenter, de privilégier l'emploi de personnes jeunes avec un salaire bas au détriment de l'expérience, de l'expertise et de la stabilité des projets. Les managers cherchent toutes les excuses pour éviter d'augmenter les col-laborateurs  
Exemple : Avoir l'expertise sur un projet et la totalité des objectifs atteint = tu es dans une zone de confort, tu dois trouver un projet plus "challengeant" pour avoir une augmentation...

28. la direction n'anticipe absolument pas les problèmes d'inflation ou autres obligations dont nous sommes affectés (couts divers induits par les règles "chang' climatique', retraite, ...) on doit attendre 1an et demi pour avoir des cacahutetes, et entre temps, on ne cesse de perdre du pouvoir d'achat, alors qu'on a des couts de vie en augmentation, ne serait que le transport pour venir au bureau (train ou essence) ; certains ont une voiture de société (parfois trop grosse), mais d'autres non.

29. Cela fait plus de 12 ans que je suis chez OBS, mais au vu de la situation actuelle (décrochage des salaires, 500 € de plus à payer pour la complémentaire...), je songe sérieusement à postuler ailleurs, même dans une autre ESN ! Ce ne sont pas les opportunités qui manquent.. et on se demande si c'est ce que la direction veut : un max de turn-over.. ?

30. Etant salarié OBS depuis 2 ans et ancien salarié Orange SA pendant 15 ans, je trouve que cette filiale est vraiment low cost avec des relations inter-personnelles absentes. Il n'y a pas de culture d'entreprise et d'esprit collectif et c'est vraiment regrettable...

31. Les salaires et les augmentations sont sous le control total des managers. Les objectifs fixés aux salaries sont rarement SMART et ne leur permettent pas d'attendre leur but. Il serait intéressants de mettre en place un mécanisme de vérification et de transparences en ce qui concerne les augmentations et les retours sur objectifs car le salarié est souvent lésé a la fin

32. Ca ressemble de plus en plus a de l'ESN

33. politique miettes depuis 12 ans que je connais l'entreprise. On préfère embaucher un inconnu à un salaire élevé plutôt que monter le salaire d'un employé reconnu.

34. Remettre les salaires actuels au niveau de ceux des nouveaux embauchés

35. Afin d'éviter le turnover grandissant que nous subissons aujourd'hui dans les centres de service ou centre de compétences, je souhaite une hausse significative des salaires afin de fidéliser les salariés et afin d'appartenir à une entité d'OBS forte d'expertise et de sa-voir-faire. Tout l'enjeux est là versus ESN classique. Je souhaite également un alignement avec les contrats CCNT sans la limitation des 3 ans et ce dès que le salarié en a l'opportunité (mobilité interne de moins de 3 ans)

36. Une succession de mesures négatives : pas de rétroactivité sur les nao en 2020, mutuelle conjoint, avantage en nature pour nos lignes, prime congé, intéressement obs sa, nao faiblardes, plus de séminaires en dehors des sites (plus de séminaire du tout dans les faits)...

37. - "augmentation" du panier repas, - "augmentation" de la somme "télétravail" versée, - "augmentation" part entreprise du remboursement titre de transport, - reconduction des opérations "abondement".

38. Entre la perte de la mutuelle famille, l'imposition de l'avantage kiosque, la perte des 9 mois de retroactivités des augments pendant la 1ère année covid, ..., l'inflation galopante, il est temps de faire un geste fort envers les salariés pour repartir du bon pied !

39. Les salaires à l'embauche ont augmenté fortement. A mon avis, il est dans l'intérêt d'OBS de faire un geste fort financier pour garder les "sachants" (notamment les expérimentés). Dans mon service il y a eu énormément de démissions depuis 1 an et ça continue. Ils sont péniblement remplacés par d'autres payés au salaire pour lequel ils sont parti...les managers

font des entretiens d'embauche a tour de bras pour maintenir l'effectif, mais le savoir est parti (perte de qualité et d'efficacité)

40. très inégal par rapport au marché

41. On veut être 1 ESN, l'ESN c'est le pouvoir de demander 1 augmentation ou partir pour être augmenter ( et pas seulement 1 à 3 %) .L'inverse de la fidélisation des collaborateurs à son entreprise qui part pour 10 à 20% à la concurrence Malheureusement c'est pas 1 sujet abordé en EI puisque ce n'est pas prévu . Les RHs/La Direction ne connaissent pas ce qu'est 1 ESN - ils pensent uniquement ORANGE SA - sécurité de l'emploi, des RTTs, des Conges et un travail tranquille ; 1 autre monde

42. Dans le contexte inflationniste actuel, et ainsi de hausse de plusieurs tarifs, dont les tarifs de vente de l'entreprise (forfaits pour Orange, mais aussi TJM de vente pour OBS qui peuvent amener des projets à coûter jusqu'à 12 % de plus à nos clients), l'entreprise en-verrait un mauvais signal en ne proposant une part d'augmentation collective d'au moins 5 %.

43. Il n'est pas normal que certains puissent évoluer, être accompagné en fonction des affinités qu'il a avec la DRH la direction et non pas par ses compétences. Il n'est pas normal que les droits ne soient pas identiques pour tous. La valeur travail est faussée. Il faut tout revoir

44. Nos salaires ne sont pas compétitifs, les profils expérimentés s'en vont de la boîte mettant en difficultés les projets et salariés qui restent. Les arguments de nos managers c'est que nous ne sommes pas un ESN comme les autres car nous faisons partie de l'opérateur le plus important, pourtant nous n'avons pas la même convention collective de télécom donc les discours ne tiennent pas. Merci!

45. injustifiée vis à vis du marché et incohérente vis à vis des ambitions de recrutement

46. Trop d'écart entre OBS et Orange France ce qui pousse les salariés à partir en mobilité.

Harmonisation vers le haut des statuts de tous

47. Pour la grève je serais prêt à la faire plusieurs jours

48. Raz le Bol , il faut aussi penser un gens qui travail , et arrêté le système patronal

49. OBS, parents pauvres d'Orange.

50. Je n'ai même plus envie de me lâcher sur la politique salariale de l'entreprise car ils ont réussi à me dégouter. Bon courage.

51. Pas satisfaisante... Pas d'augmentation générale. Faible augmentation individuelle.

52. décevant ...

53. Pas très encourageante

54. Incohérente, Inégale....Nul !

55. Aucune reconnaissance... pas d'augmentation individuelle (ancienneté de 10 ans).

56. Inintéressante à souhait. Si l'entreprise n'a rien à donner, qu'elle donne 0 à tout le monde.

57. mesquine

58. Un geste collectif dû à l'inflation serait en effet le bienvenue. Cela en va aussi de l'image de marque d'orange qui n'est plus aussi attractive.

59. C'est une politique de copinage et d'augmentation au politiquement correcte

60. Décomposer réellement dans les faits l'enveloppe pour NAO de l'enveloppe pour Promotions.

61. Un vrai problème au niveau des salaires. Avec une ancienneté de 11 ans, on gagne moins qu'une jeune recrue, c'est intolérable et foncièrement injuste.

62. L'écart se creuse d'année en année avec notre valeur sur le marché.

63. Je ne peux que constater que le déclin de la politique salariale d'OBS. Les augmentations sont indignes d'un grand groupe tel qu'OBS et montre un manque de considération de la direction envers ses salariés. L'inflation sur 2022 et 2023 est catastrophique pour notre pouvoir d'achat. J'envisage à présent de quitter le groupe comme se fut déjà le cas il y a quelques années...

64. Une meilleure valorisation des talents et compétences par rapport aux marchés du travail. Aux travers une revalorisation salariale ou autres.

65. Entendre nos 23 chefs (pour 2 productifs) parler fidélisation, c'est toujours assez drôle quand on voit les NAO. Autre point rigolo : en EI, on a pas la droit de parler augmentation, donc en fait on ne peut jamais en parler.
66. Toujours trop faible ( mon poste et expérience par rapport aux concurrents pour les mêmes missions).
67. En deçà de ce qui se fait sur le marché concurrentiel plus de 20K de différence !!!
68. retrouver une augmentation selon inflation
69. Salaire ne suit pas l'inflation. évolutions salariales qui n'encourage pas des carrières à long terme.
70. OBS ne fait rien pour garder ses salariés, les NAO sont vraiment insuffisantes et les primes en deçà de ce que la direction pourrait aligner
71. J'ai l'impression que rien n'ai fait pour garder les talents. Les salaires sont très loin de la concurrence.
72. Arrivé il y a quelques années (moins de 5 ans), je m'aperçois qu'il y a des différences concernant la partie rémunération importante sur des mêmes postes. Egalement les types de contrats de travail, des inégalités parfois dans les équipes. Cependant j'apprécie le rythme (et le télétravail), l'évolution de l'entreprise, de nos missions, l'organisation pro/perso et la flexibilité à s'organiser.
73. Trop de disparité entre les consultants à cause d'une politique de recrutement et une politique d'augmentation pas cohérentes entre elles
74. On préfère ne pas augmenter un bon élément et le laisser partir pour le remplacer par un recrutement extérieur que l'on va payer plus cher.
75. lamentable
76. Besoin de plus de visibilité sur l'échelle des salaires/poste.
77. - Disparité salariale entre anciens et nouveaux collaborateurs - Expérience et ancienneté non revalorisée sur le plan salarial - Certains postes restent non cartographiés et il est impossible de savoir si on est sur un bon positionnement salarial - Heures supplémentaires que l'on ne peut déclarer et se faire payer car ne sont jamais demandées par les responsables. Sont pourtant effectuées pour nécessité de TAF
78. On ne peut pas laisser les salariés s'appauvrir et demander un engagement en hausse...
79. Les salariés des filiales à l'étranger (pour mon cas OCD Canada) ne sont pas pris en compte au delà de l'aspect financier (reconnaissance, CE, complexité de l'IT, ...). Il ne me semble pas que la prime du groupe sera portée jusqu'ici .. Les salaires devrait refléter l'inflation ..
80. Lamentable !!! Ce n'est pas comme cela que l'on motive les troupes ou que l'on parvient à conquérir des talents sans même parler de retenir ceux que l'on détient.
81. Politique salariale absolument ridicule. En poste depuis presque 2 ans, aucune augmentation. Salaire considérablement bas par rapport au marché.
82. Primes pouvoir d'achat fin 2022 excluent une très grande partie des salariés. en l'absence de réelle NAO en 2022 (
83. les revendications sur les NAO 2023 de la CGT me semble bon et légitime
84. Il me semble afin que les salariés arrêtent de faire jouer la concurrence pour être augmentés, qu'une vraie politique d'augmentation régulière permettrait de fidéliser certains d'entre nous et permettrait donc de réduire le turnover et donc fiabiliser les équipes pro-jets.
85. En effet politique très timide ! Les augmentations individuelles sont conditionnées à la présence dans l'entreprise au 1er janvier de l'année avant la date d'embauche ! Résultat, après un an et plus, vous n'êtes pas éligible!
86. Pas à la hauteur...
87. Un encart dédié durant l'EI. Savoir ou on se situe par rapport au nouveau embauché et les collègues !

88. Certains salariés n'ont pas été augmentés pendant plusieurs années de suite à cause de conflit avec leur manager (actuel ou passé). Une mesure de "rattrapage" serait la bienvenue pour redonner à ces salariés un salaire cohérent avec leur expérience.
89. Les conditions ne cessent de baisser, les mobilités vont se faire de plus en plus rares et avec moins de gain côté salarié. Comment l'entreprise souhaite-t-elle garder ses salariés en perdant en attractivité?
90. harmoniser les augmentations sur tout le groupe, car des différences entre les entités (Oranges SA , OBS SA ...)
91. la mutuelle des conjoints payant , une prime dédiée à certaines personnes : je considère donc que je gagne moins
92. Politique salariale incompréhensible. Touchés par l'inflation. Pas d'augmentation de salaire. Comme toujours, on pense que du BUSINESS.
93. NAO à hauteur de l'inflation !
94. Pas d'augmentation suite à un changement de poste en 2021, la raison : année COVID ! Il a bon dos celui-là... L'augmentation de l'inflation justifie une augmentation significative des NAO !
95. La courbe des augmentations est très insuffisante et ne valorise pas assez l'implication et l'ancienneté des salariés.
96. Politique salariale en dessous du marché (Salaires à l'embauche + augmentation trop faible) Un de mes collègues est parti d'Orange en faisant un gap de ... 18K !!!! Ce n'est vraiment pas normal
97. La prime d'ancienneté est pour moi la meilleure fidélisation possible
98. Salaire plus bas que le marché, nous perdons donc les salariés compétents pour les remplacer par des juniors. Dans mon service les nouveaux venus juniors sont embauchés à mon salaire après toutes les augmentations acquises depuis mon arrivée je suis aujourd'hui confirmé et touche le même salaire qu'une personne sortie d'école et aucun moyen d'avoir une augmentation suffisante pour pallier à cet écart ancienneté + expérience, en face d'un junior sans expérience.
99. Il serait bien d'avoir au moins des augmentations durables qui suivent l'inflation (pas des primes ponctuelles). Actuellement on perd du pouvoir d'achat
100. toujours à minima, même si on n'est pas à plaindre.
101. La direction ne lâchera rien sans pression ou mobilisation de la part des salariés. Des augmentations significatives et globales doivent être obtenues à la vue du contexte actuel d'inflation.
102. Merci pour ce que fait la CGT
103. Un scandale et une prise de position claire de la direction contre la semaine de 4 jours inconditionnée. On recrute des nouveaux à des salaires qui font fuir les anciens et par extension, notre expertise.
104. Notre employeur parle de l'attractivité de l'entreprise comme un axe stratégique pour les années à venir, cela reste de la théorie pour le moment (prime de partage de la valeur faible, régression couverture santé, etc..).
105. Avec une inflation de 5,2% en 2022 et des perspectives similaires en 2023 la politique salariale OCD doit accompagner cette évolution structurelle de l'économie en augmentant significativement les enveloppes NAO de manière à ce que le pouvoir d'achat ne s'effrite pas et que les augmentations pour ceux qui ont surperformé soient de vraies augmentations et pas juste une compensation de l'inflation totale ou partielle

106. je ne comprends pas que la direction refuse d'augmenter les salaires pour suivre l'inflation alors qu'elle augmente les forfaits téléphones et autres pour les clients. les salariés ne doivent pas subir une mauvaise gestion de la direction. pourquoi les PPA et essaimage ne sont pas possibles pour les salariés OBS SA ? pourquoi la prime de mobilité versée tous les mois suite à mon intégration chez OBS SA n'est pas incluse dans mon SGB. aucun écrit dans mon contrat ou avenant ne le précise !?
107. Bon courage ! C'est loin d'être gagné !
108. l'entreprise parle de symétrie des attentions dans ses CVP et de bienveillance mais c'est du blabla. les grands comptes savent que fidéliser un client coûte moins cher que d'aller capter de nouveaux clients, ce sera bien qu'ils comprennent que pour les salariés c'est pareil
109. La seule chose que je constate, ce sont les régressions : revue de la prime vacances, fiscalisation de l'avantage salarié, suppression du pack famille de la mutuelle, ... Chaque annonce de la direction est une nouvelle régression des conditions ...
110. Il est temps de se confronter à la réalité des salaires proposés à la concurrence sur certains secteurs en tension. Certains se voient refuser des petites augmentations pour se rapprocher un tout petit peu des salaires du marché; et partent au final en obtenant à la concurrence des très grosses augmentations largement au dessus de leur demande, sans effort de négociation. Et après il faut ramer pour recruter ...
111. Elle n'est pas très attractive et ne fidélise pas les "bons éléments" et les bons résultats
112. pourquoi ne parlez que d'argent ? Les conditions et l'environnement de travail sont également importants. Trouvez vous acceptable : . des Open Spaces de plus de 6 m<sup>2</sup> par personne sans cloisons et déprimants ? . que le management continue à infantiliser les salariés (ex. obligation de venir 2 fois par semaine sur site même pour voir personne, validation du manager pour autorisation télétravail, salariés peu vus pas consultés pour des changements majeurs car le manager "sait" mieux qu'eux...)
113. Les salaires sont trop bas. La prime est ridicule face à l'inflation et c'est une prime ! Il n'y a pas de cohérence salariale entre les salariés, l'expérience ne compte pas ou très peu. L'entreprise préfère recruter des personnes qu'elle ne connaît pas avec un salaire souvent supérieur aux internes. Pourquoi ne pas augmenter les internes que l'on connaît ?
114. 500 caractères, c'est trop peu. <https://www.lagazettedescom-munes.com/809683/les-riches-en-france-moins-nombreux-mais-plus-riches/>
115. Les salaires et augmentations sont bien en dessous de ce qui se retrouve chez la concurrence
116. insuffisante au vu de l'inflation et de la concurrence. Nos talents partent ailleurs!
117. Manque de reconnaissance sociale en général.
118. La direction va renvoyer l'argument de l'EBITAAL. Le vrai problème est notre structure de coûts qui n'est pas adaptée à être compétitifs contre d'autres ESN. Trop de marketing, trop de finance, trop de fonction support et trop d'immobilier. Donc qu'ils engagent du concret sur ces chantiers là. Ce ne sont pas aux salariés de payer des années de non gestion des coûts.
119. non transparente. Des écarts souvent entre le même profil métier à expérience égale. De bons résultats + inauguration mais les salaires ne suivent pas. Enveloppe d'augmentation presque minable. Nous sommes loin de ce que propose la concurrence. L'ancien-neté ne paie pas. En terme de salaire, les nouveaux arrivants négocient mieux leur salaire en arrivant chez OCD. Il y a également très peu d'écart entre les stagiaires et alternants nouvellement embauchés en CDI et ceux présents depuis quelques années
120. moins de dividendes aux actionnaires... une meilleure prime de transport et la possibilité de poser des jours sans solde
121. Avoir plus de flexibilité sur les salaires en tant que manager que ce soit à la hausse ou à la baisse, selon les postes et responsabilités de la mission.
122. L'inflation moyenne en 2022 est à 5.2%. Les salarié(e)s ne doivent pas perdre de pouvoir d'achat donc il faut provisionner une enveloppe supérieure à ce taux. Bonne idée les bonus de fidélisation (congrés et/ou primes) pour retenir et remercier les talents !

123. les salaires devrait a minima être indexé sur l'inflation
124. avoir des primes à la hauteur des bénéfices et marges que l'on fait chaque année. côté OCD, cela 12 ans que j'y suis, on a toujours fait et dépasser les objectifs. Mais ce n'est pas pour ca que nous avons eu plus de prime.
125. Dommage que les augmentations de salaire des internes ne suivent pas les sa-laires de la concurrence. On a l'impression que l'ancienneté et l'expérience au sein de l'entreprise ne sont pas valorisées.
126. Retenir les salariés jeunes avec une politique salariale intéressante. Que les hauts salaires soient mis à l'effort dans la situation de crise, pour qu'à moyen terme il conserve une entreprise durable.
127. Il faudrait passer le remboursement du Navigo à 75% comme le fait la plupart des entreprises.
128. L'entreprise nous a lâché depuis quelques temps déjà sur le sujet de l'inflation !
129. Bonjour, Pour faire simple, les augmentations devraient suivre l'inflation. Cela est particulièrement visible lorsqu'on est contacté par des employeurs potentiels.
130. Il n'y a malheureusement rien pour fidélisé l'employé, j'aime mon entreprise et le travail que j'effectue. Mais le salaire est plus bas qu'a des postes équivalents dans d'autres entreprises. Cela ne pousse pas forcément a rester au vue des difficultés à terminer les fin de mois. Il serait bien d'avoir une politique de revalorisation des salaires.
131. Conforme à la société capitaliste dont les profits priment sur l'humain
132. ...En attente d'être agréablement surpris
133. Nos salaires sont bas !
134. Politique salariale assez rigide. Il faut davantage de flexibilité pour permettre l'équi-libre pro/perso. Moderniser les outils de travail de façon à simplifier les procédures.
135. Comme toujours, il y a une incohérence entre l'état des augmentations chez les salariés, et celles des dirigeants. L'état de la boîte n'impacte pas tout le monde hein...
136. - "Prime/remboursement" mensuel télétravail, montant ridicule, ne participe pour pas grand chose aux frais du travail à domicile (chauffage, électricité, équipement person-nel), - Augmenter le remboursement "carte orange", - Augmenter part ticket restaurant, - Nombre de jours de télétravail différents suivant les équipes, département etc...
137. Pourquoi ne pas revenir sur la décision de 1983, et de pouvoir réindexer les sa-laires sur l'inflation ;)
138. Inexistante, Les chefs vous remercient pour leur promotion respective.
139. On attend un effort au vu des augmentations qui se sont appliquées dans les autres grosses entreprises!!!
140. Le minimum serait de suivre l'inflation, tant que l'entreprise peut se le permettre...
141. Le suivi dans les projets et la prise en charge des attentes de formation pendant un an pour enfin avoir une formation pour changer de métier, c'est important et là c'est un gros manque je trouve. Il faut prendre soin des compétences et des personnes déjà présentes !
142. Peu d'efforts, toutes les augmentations doivent être âprement justifiées tous les ans sur la base d'objectifs parfois peu adaptés et/ou peu réalisables. Aucune pro-activité côté politique RH, les mesures liées à la politique salariale semblent être toujours doulou-reuses et forcées.
143. Politique de ne jamais rien augmenté malgré le coup de la vie qui grimpe. Merci pour l'insertion des jeunes dans le monde de l'emploi ...
144. Inadmissible, nous sommes régulièrement à une enveloppe entre 2 et 2,5%. Les gens expérimentés quittent la boîte car pas d'évolution salariale. On embauche par contre des gens qui n'ont pas fait leurs preuves aussi chers que des gens compétents qui ont beaucoup d'XP
145. Beaucoup de grandes entreprises ont attribué à leurs salariés des augmentations pour combler l'inflation. J'attends avec impatience une proposition du groupe Orange.
146. Au delà des propositions faites, et ayant encore trop peu d'ancienneté, je ne sais pas si une revalorisation annuelle est prévue ou pas, afin de compenser à minima l'infla-tion de notre pays.

147. Une semaine de 4j, dans les 30h de travail, payer 90% (pour commencer...)
148. Pas de prise en compte de l'évolution des salaires sur le marché, ni de vraie compensation de l'impact de l'inflation
149. Il faut augmenter et mettre des vrais salaire pour être compétitif
150. Une augmentation inférieure à l'inflation déclencherait une recherche d'emploi active dans une autre entreprise pour ma part.
151. Opaque! les grilles de salaires se doivent d'être accessibles s. des benchmarks devraient être réalisés annuellement avec revue des salaires des salariés concernés.
152. C'est une honte les NAO
153. Toute les entreprises autour de nous on un minimum de 7 à 10 % d'augmentation pour l'inflation pourquoi pas nous. Oui je pour la semaine à 4 jours.
154. Politique salariale inexistante, on ne peut même pas parler augmentation lors de nos entretien individuel annuel, vu que tout est décidé bien avant qui aura combien. Mon pouvoir d'achat était nettement supérieur il y a 7 ans quand j'ai été embauché. Les salaires ne s'alignent clairement pas sur l'inflation, année après année. Si je veux retrouver un salaire "décent", je vais devoir aller voir ailleurs un jour ou l'autre. Dommage.
155. 15 ans d'ancienneté, 1.5% d'augmentation les meilleures années, 51 ans... Je suis probablement totalement dépositionné, Merci OBS.
156. Les RH devraient avoir l'obligation de lire tous les EI/EP afin de détecter d'éven-tuels problèmes. Les salariés devraient être plus entendus lors de tensions avec d'autres salariés et leur manager. Les augmentations devraient être justifiées par écrit (pourquoi tel pourcentage). OCD devrait mettre en place beaucoup plus de mesures pour fidéliser ses salariés
157. Un sujet complémentaire sur la rémunération variable, nous n'avons aucun détail des calculs et lorsque nous surperformons par exemple 140% du CA en objectif individuel, il nous est annoncé uniquement 110%, donc la surperformance n'est pas rémunérée à sa juste réalisation. Nous sommes plusieurs à avoir demandé des explications depuis plu-sieurs années, sans aucune réponse à ce jour.
158. L'inflation n'a même pas été partiellement compensée. Il faut mieux communiquer et plus en direct pour intéresser les salariés.
159. Pas de plan de rétention des salariés. La fidélité ne paye pas dans le groupe. Au-tant le recrutement s'est calé sur le marché, autant cela creuse les retards salariales des plus anciens. C'est à dire qu'un Junior débutant sera embauché dans le groupe à 42K brut annuel (par exemple) mais un ancien sera toujours à 43,2K brut annuel après 10ans dans le groupe.
160. à voir les chiffres d'augmentations qui circulent (1), les miennes sont nettement inférieures à la moyenne, sans justification lors des EI. 1. En particulier, lors d'une ques-tion à Aliette Mousnier-Lompre, on a annoncé 2.5% comme typique.
161. Ça ne suit pas. Dans un contexte de plus en plus difficile au niveau économique avec une inflation galopante, il n'est pas acceptable de ne pas voir nos salaire progres-ser. Surtout quand on sait que nos TJM, eux, augmentent.
162. C'est le premier facteur de mécontentement dans mon poste actuel.
163. Il faut une compensation automatique de l'inflation sans avoir à la négocier. Il faut aussi un retour des minimas salariaux dans l'UES OBS.
164. En période d'inflation et de distribution de dividendes records, c'est insupportable de voir que les coeurs de métiers ne soient pas rétribués à la hauteur des revenus d'af-faires.
165. inhumaine
166. En tant que salarié, je suis vraiment épuisé des pratiques et politiques commer-ciales du groupe qui tuent lentement ce que j'aime. Entre les politiques contractuelles dont ils abusent pour des incitations fiscales, la diminution de la masse salariale, les avantages salariales de plus en plus au ralenti, aucune distinction entre ceux qui bossent et ceux qui flânent, aux profits et face à des bénéfices gigantesques, des primes de direction, des actionnaires ... ils vouent Orange/OBS à l'échec

167. En une phrase simple : Bientôt 17 années d'ancienneté pour un salaire approximatif de 1900€ Net mensuel.
168. J'en ai assez de voir Orange/OBS devenir une de ces ESN sans âme qui ne se soucie plus de ses salariés
169. Malheureusement rien ne changera malgré les commentaires.
170. Il existe déjà des jours Ancienneté au niveau syntec..
171. Il faudrait des grilles études/expérience et moins à la tête du client, communiquer sur les salaires pour permettre aux employés de se situer face à l'ensemble, égalité salariale femme-homme
172. Nos chers patrons gagnent beaucoup trop. Supprimons leurs primes d'abord avant de couper dans les NAO. Les boulets sont là....
173. NAO 2022 largement insuffisantes et à rattraper, sans quoi la contestation va gronder et cela va se ressentir sur la productivité. Concrètement, il manque 3% sur les NAO 2022. A cela s'ajoute les 6% d'inflation prévisionnelles pour 2023, soit une enveloppe NAO 2023 de 9% MINIMUM pour couvrir l'inflation. Les entreprises du CAC40 ont été beaucoup plus généreuses que Orange. Par ailleurs il est injuste que OBS SA soit plus mal traitée que Orange. Réveillez-vous !
174. Décalage des packages salariaux par rapport à d'autres entreprises du secteur.