



Sommaire

Plan de développement des compétences	1
Résultats financiers du T1 de l'UES OBS	1
Budget 2021 de l'UES OBS.....	2
Revue sociale de l'UES OBS 2020	2
Dématérialisation des bulletins de paie.....	3
Mesures d'accompagnement du dé-confinement progressif.....	3
Consultation sur le projet d'offre d'actionnariat réservée au personnel.....	3

Plan de développement des compétences

Un plan développement principalement axé sur les compétences techniques

L'objectif du plan de développement des compétences UES OBS pour l'année 2021 est de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. 80% des heures de formation sont liées à ces orientations. Le programme de formation a principalement recours à des organismes externes, et sera plus marginalement assuré en interne. La RSE a en outre été intégrée à ce plan.

Un effort particulier est identifié afin de maintenir la diversité des compétences techniques et de conserver les axes métiers, ainsi que le pilotage et la gestion de projet. Des efforts sur les certifications sont aussi prévus, ainsi qu'une focalisation sur la culture internationale.

L'engagement est de former 60% des collaborateurs en 2021, de dédier 60% des heures de formation à la formation métier et de former l'intégralité des collaborateurs sur une période de 3 ans.

Les élus du CSEC ont souligné un sentiment d'incapacité des managers à orienter leurs collaborateurs dans le programme de formation, notamment en raison d'une méconnaissance des dispositifs existants.

Analyse de la CFE-CGC

Cela fait plusieurs années que l'organisation de la formation s'améliore. Il y a de plus en plus de certification et de plus en plus de formations externes, ce qui constitue de réelles avancées.

La CFE-CGC regrette cependant une inégalité toujours existante entre les directions qui ne sont pas logées à la même enseigne : dans trop de directions, les salariés sont livrés à eux même pour identifier les formations qu'ils pourraient réaliser. Par manque de temps, bien trop abandonnent encore : qu'en est-il de l'obligation de formation de l'employeur ?

Afin de pallier ces inégalités, nous demandons un alignement des bonnes pratiques avec des référents formations identifiés pour chaque salarié, à même de le suivre dans son parcours professionnel.

Nous demandons aussi la possibilité de vérifier que chaque salarié est bien formé au moins une fois tous les 3 ans comme le prévoient nos accords.

Echangez avec nous sur ces sujets : [plazza CFE-CGC OBS](#)

Résultats financiers du T1 de l'UES OBS

Une rentabilité en dessous des attentes

Nous sommes surtout attendus sur l'EBITDAaL de l'UES OBS qui est l'objectif de rentabilité de l'entreprise.

Globalement sur l'UES OBS, nous sommes en retard de 0,9m€ par rapport au Budget. Si l'EBITDAaL est presque en ligne pour OBS SA (-0,2 M€), en avance par rapport

au budget pour Enovacom (+0,7 M€), il est surtout en retard pour OCD sas (-1,3 M€). Au global, le Taux d'EBITDAaL / CA est en progression par rapport à 2020 (+2,2 pts).

Tout cela alors que le Chiffre d'Affaires (CA) est en hausse et en avance de presque 20m€ sur le budget (ambitieux)

Analyse de la CFE-CGC

Nous sommes toujours assez surpris des écarts de communication entre nos différents directeurs et LA direction. En effet, là où les premiers se targuent de particulièrement bien réussir, les seconds font grise mine.

Ne pas oublier que notre intéressement est bien sur les résultats de profitabilité de l'UES OBS.

Budget 2021 de l'UES OBS

Un budget toujours ambitieux

En résumé, deux points forts :

- Chiffre d'affaires (CA) : on attend une augmentation globale de plus de 80M€ pour OBS SA(+55M€), OCD(+29M€) et Enovacom (+5.5M€)
- EBITDAaL (profitabilité) la Direction souhaite passer de -15.1M€ l'an passé à +25.6M€

et des axes de progrès habituels :

- Moins de CA en interne
- Stagnation de l'ERS (achat-revente de matériel)
- Plus de personnel (environ 200 personnes)

Analyse de la CFE-CGC

La présentation du budget est toujours un moment d'échange important avec la Direction de l'entreprise. Présenté très tard (en juin), la direction ne donnait pas l'impression de bien maîtriser le sujet. Après plusieurs

Ce retard de profitabilité est donc très important et alarmant pour les salariés.

Gageons que OCD rattrape son retard et que OBS SA comble sa petite perte et continue à progresser.

échanges, nous avons enfin obtenu un document un peu plus lisible.

2021 sera l'année de la croissance 'profitable'

Pour le chiffre d'affaires, l'accent devra encore cette année être porté par les activités de services plus rémunératrices.

L'achat-revente de matériel est censé se maintenir tel que défini dans le plan stratégique. Les marges brutes dégagées sur cette activité ne permettent pas de garantir des marges suffisantes pour notre modèle économique.

La part achetée par le groupe devra diminuer pour constituer plus de chiffre d'affaire externe, l'UES OBS veut ainsi affirmer sa non-dépendance au groupe pour sa croissance. En 2020, nous avons bénéficié de la solidarité du groupe sur les activités de conseil et d'assistance technique, la fin de la pandémie doit nous ramener à la situation précédente.

Revue sociale de l'UES OBS 2020

Le bilan social 2020 met en avant les éléments remarquables suivants :

Sur l'emploi :

- Sur 2020, l'effectif de l'UES a crû de 7,37% avec l'intégration d'Enovacom à 5448 salariés
- L'âge moyen est à 37,6 ans an légère hausse.
- La part des salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté est en baisse depuis 2 ans à 41,98%
- Le nombre de stagiaires est en baisse, passant de 249 à 232, dû principalement à la crise sanitaire
- Le nombre d'embauches en CDI est en baisse de 24,32%, du fait de la baisse du taux d'attrition et de la crise sanitaire
- Côté départs, ils sont aussi en baisse avec 636 départs pour 699 départs en 2019.
- 4,15% des salariés sont à temps partiel

Sur la rémunération :

- La rémunération mensuelle moyenne augmente de 1% entre 2019 et 2020

- La rémunération mensuelle brute médiane est de 3752€ en 2020 contre 2731€ en 2019
- L'écart entre les rémunérations des hommes et des femmes stagne encore, et ce depuis 2018 (indice de 1,59 pour les femmes vs. 1,71 pour les hommes).
- Entre 2019 et 2020, le montant des 10 plus grosses rémunérations a augmenté de 12,4%

Hygiène et sécurité :

- 284 salariés ont été formés à la sécurité sur l'année en hausse notable (211 en 2019)
- Le budget dédié aux formations sécurité est lui aussi en hausse notable de plus de 10%

Développement des compétences :

- Le budget formation est en diminution de 13,2% par rapport à 2019
- 50,36% des salariés ont été formés en 2020 contre 61,75% des salariés en 2019, là aussi malheureusement en diminution

- Côté bonne nouvelle, le nombre de contrats d'apprentissage a bondi de 104% avec 196 contrats signés. De moins bons chiffres sont constatés sur les contrats de professionnalisation avec 58% de baisse, le total amenant à simplement 22 contrats d'alternance supplémentaires par rapport à 2019.

Sur le sujet, le CSEC a voté le lancement d'une expertise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Nous vous tiendrons informés de l'avancée et des résultats de cette expertise.

Dématérialisation des bulletins de paie

La dématérialisation arrive enfin !

La dématérialisation sera mise en oeuvre en juillet 2021 via Digipost +. Une communication sera faite à tous les salariés au lancement du service.

Ce logiciel est l'outil utilisé par Orange SA et est nativement intégré dans notre solution de paie RH access.

Ce coffre-fort numérique permettra au salarié de stocker d'autres documents dans ce coffre-fort. La solution permet entre autres une fonctionnalité d'authentification forte.

Par sa demande express, le salarié pourra demander la re-matérialisation de ses bulletins de paie, s'il ne souhaite pas utiliser le service de dématérialisation.

Analyse de la CFE-CGC

Il était temps, cela faisait deux ans que nous demandions cette fonctionnalité afin d'améliorer notre empreinte carbone et simplifier l'archivage salarié.

Côté fournisseur, nous regrettons le passage par un fournisseur qui n'utilise pas l'authentification France Connect, solution cliente d'OBS SA.

Mesures d'accompagnement du dé-confinement progressif

Vers un retour progressif sur site

Voici un résumé des étapes de retour sur site à compter du 9 juin pour OBS SA :

- Depuis le 9 juin : le télétravail est toujours la norme, mais il est possible maintenant de venir 2 jours sur site. Attention : avant de venir sur site, l'inscription est toujours nécessaire via Mon Accès pour OBS SA.
- A partir du 1^{er} juillet, le nombre de jours de travail sur site peut passer à 3 maximum, avec une recommandation toujours de 2 jours.
- Le 1^{er} septembre est identifié comme la date de la fin du télétravail sanitaire, avec un retour sur site dans les conditions et suivant les règles normales de présence.

Côté restauration collective, il n'y a pas encore de calendrier de réouverture présenté de la part des RIE, mais une communication est prévue au moment de leur réouverture.

Concernant le retour sur site en septembre, la direction a rappelé l'importance d'une présence en physique afin de permettre les échanges formels et informels.

Conseil de la CFE-CGC

En prévision du retour sur site en septembre, n'oubliez pas de faire renouveler vos avenants de télétravail dès aujourd'hui afin d'éviter « l'embouteillage » de septembre sur le traitement de ces demandes.

Venez échanger avec nous sur l'avenir du télétravail : [plazza CFE-CGC OBS](#)

Consultation sur le projet d'offre d'actionnariat réservée au personnel

Le Conseil d'administration d'Orange et celui d'OBS SA ont donné leur accord à un projet d'Offre Réservee au Personnel (ORP) qui serait proposée au personnel des sociétés françaises adhérentes au Plan d'Epargne Groupe (PEG) ainsi qu'à ceux des sociétés internationales adhérentes au Plan d'Epargne Groupe International (PEG-I)

L'offre portera sur des actions Orange existantes, pour environ 1% du capital d'Orange, à des conditions préférentielles de prix et d'abondement.

Qui peut participer à cette offre en France ?

- Les personnels des filiales France adhérentes au Plan d'Epargne Groupe justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe Orange au dernier jour

de la période de rétractation/souscription (le 8 novembre 2021)

- OBS SA, Enovacom et OCD SAS font partie des filiales éligibles.
- Les personnels des filiales hors de France adhérentes au Plan d'Épargne Groupe International justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe au dernier jour de la période de rétractation/souscription.
- Les retraités ayant conservé des avoirs dans le Plan d'Épargne Groupe au premier jour de la période de réservation.

- Investissement indisponible pendant 5 ans (jusqu'au 1^{er} juin 2026), dans le cadre du PEG et de sa fiscalité favorable, sauf cas légaux de débloqués anticipés.

Vote des élus sur le projet d'ORP

- Pour : 20
- Contre : 0
- Abstention : 0

Caractéristiques de l'offre France

- Décote de 30% sur le prix de référence de l'action Orange
- Abondement maximum de 2 580 € sous la forme d'actions offertes, incluant un abondement unilatéral de 400€ pour tous les salariés adhérents au PEG qu'ils souscrivent ou non à l'ORP
- 2 formules de souscription :
 - formule classique (Cap'Orange part C)
 - formule garantie facultative (Orange Actions Garanti 2021)
- Réservation à prix inconnu à ce jour, avec possibilité de se rétracter après publication du prix.
- Souscription minimum : 15€
- Souscription maximum : 25% de la rémunération annuelle brute (compte-tenu des versements déjà faits dans les dispositifs d'épargne salariale en 2021 hors participation)
- Paiement : au comptant ou en 4 fois sans frais ; par arbitrage depuis les fonds «diversifiés» du PEG dans la limite de 10 000 €

Analyse de la CFE-CGC

En tout premier lieu, nous saluons cette offre très généreuse pour les salariés qui note un réel investissement dans les salariés de l'entreprise.

Aujourd'hui, les personnels salariés constituent le 2ème actionnaire de l'entreprise, avec 6,1% du capital, et 9,7% des droits de vote. Ce n'est pas un secret, la CFE-CGC Orange milite activement pour que la promesse initiale de notre PDG soit tenue, afin d'atteindre 10% du capital et près de 20% des droits de vote aux mains des personnels. Pour cela, la CFE-CGC revendique que des Offres Réservées aux Personnels généreuses soient proposées aux salariés chaque année.

Nous nous félicitons d'avoir été entendus et que les nouvelles dispositions permises par la loi PACTE soient embarquées dans cette offre. Pour la CFE-CGC, l'annonce de cette ORP est donc une étape supplémentaire vers cet objectif dont nous prenons acte.

Nous regrettons cependant que le budget très important prévu pour cette offre semble avoir eu des impacts sur les très faibles budgets dédiés cette année aux négociations sur l'intéressement et les NAO (augmentations annuelles).

En savoir plus : [articles de la CFE-CGC concernant l'épargne salariale](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Dahir Alhachimi – Secrétaire
- Narimane Behar
- Isabelle Dussaume
- Thibault Linte
- Isabelle Bordeaux - Trésorière
- Ali Ghellab
- Celine Guillet
- Cherif Lam
- Christophe Lancrenon – Secrétaire adjoint
- Khady Thiam
- Genoit Girodet

- Jean Michel Ringard
- Karine Parlier
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nathalie Sainte-Luce
- Lucien-Henry Horvath

Représentant syndical

- Eric Boileau

Rédacteurs

- Thibault Linte
- Eric Boileau

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/obs-sa/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

