



## Sommaire

|   |   |
|---|---|
| Consultation sur le PAPRI Pact .....  | 1 |
| Information sur l'évolution de la DSI OBS SA .....  | 2 |
| Point d'étape sur le déploiement de Microsoft 365 et Teams .....                                | 2 |
| Vote sur la délégation de gestion de la restauration du CSEE OBS SA à la Direction OBS SA ..... | 3 |
| Déménagement des salariés OCB sur Orange Islands .....  | 3 |
| Projet de déménagement des équipes de Sophia Antipolis .....                                    | 3 |
| Information sur le passage en flex-office du site de Lille .....                                | 4 |

Les agendas des CSE d'août et septembre étaient dense avec de très nombreux projets immobiliers, mais aussi une grosse réorganisation côté DSI et ... ENFIN... des avancées côté restauration.

A noter : le CSE de septembre comprenait aussi une première passe sur le règlement intérieur d'OBS SA. Celui-ci étant encore en cours de révision, nous vous le présenterons le mois prochain dans sa version finalisée.

## Consultation sur le PAPRI Pact

### 4 axes forts pour le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail 2021

4 axes de priorité ont été définis pour le PAPRI Pact OBS SA 2021 et pour les 3 années à venir, à savoir :

- la généralisation de l'accueil des nouveaux arrivants en interne ou chez les clients
- le développement du télétravail sanitaire et post-crise
- la professionnalisation des acteurs en charge des plans de prévention
- aller plus loin dans les relations avec les services de santé au travail pour bénéficier et développer des mesures de prévention.

#### Extrait de l'avis du CSE

« Les élus apprécient la prise en compte par le Préventeur des travaux préparatoires élaborés en Commission SSCT. [...] »

Ils regrettent que peu de place soit donnée à la prévention primaire qui consiste principalement à des actions de communications malheureusement trop peu lues.

Sur ces actions, il manque une étape qui vérifierait que l'information soit passée. Cela peut être par exemple fait par le manager ou la RH de proximité, qui aurait la tâche de s'assurer que les équipes ont bien pris en compte et intégré l'information.

Les élus souhaiteraient aussi plus d'actions proactives par rapport aux actions de réaction (prévention secondaire).

Comme l'année précédente, les élus regrettent qu'il n'y ait toujours pas de préventeur en région pour soulager notre seul préventeur actuel. [...] Les élus regrettent le peu d'actions pour limiter les risques liés à l'isolement en télétravail.

Les élus regrettent que les plans d'actions ne prennent pas en compte les réorganisations nombreuses qu'il y a cette année (RPS). Ces risques ciblés sont des éléments majeurs dont les actions demandent d'être prioritaires. [...] »

**Avis voté à l'unanimité des votants**

# Information sur l'évolution de la DSI OBS SA

## Au revoir les DSI par direction, bonjour la DSI centralisée OBS SA ?

Le projet a pour objectif de structurer le SI d'OBS SA, afin d'accompagner l'entreprise et les utilisateurs en termes d'infrastructures, de bureautique et de SI Métiers.

Le projet porte donc sur la centralisation de la DSI au sein des services partagés d'OBS SA, ce qui permettra d'optimiser les ressources et l'utilisation des données, de mieux accompagner les utilisateurs et d'améliorer la qualité de service.

La DSI OBS SA intégrera donc de nouvelles équipes actuellement dédiées à DfB, OCB, OCWS, et Consulting.

Côté organisation, seront créés les pôles suivants :

- Sécurité
- Urbanisme
- Projets
- Performance
- Développement (MOE)
- Domaine Métiers (MOA)
- Production (bureautique, réseaux et support)

Le projet ne prévoit pas d'intégrer à la DSI les équipes SI RH et Finance.

Sur les 800 composants applicatifs dénombrés à OBS SA, la nouvelle DSI a pour objectif d'en décommissionner 30% à terme.

Il est important de noter que 60% des applications qu'utilise OBS SA ne sont pas gérées dans l'entreprise (mais par exemple au niveau du groupe). Parmi les 40% restant, une partie restera gérée par les directions métiers.

Les élus ont demandé de nombreuses précisions au projet, notamment sur le volet social, accompagnement des salariés

## Point d'étape sur le déploiement de Microsoft 365 et Teams

### Un déploiement qui avance, un accompagnement qui tarde à arriver.

Au jour du CSE, 300 salariés d'OBS avaient déployés sur Teams et Office 365. Le rythme de déploiement a été perturbé durant l'été suite à un bug Microsoft. Ce bug a été résolu. L'objectif de finalisation du déploiement fin 2021 est donc maintenu.

Les élus se sont félicités de l'avancement du projet mais ont regretté le peu de moyen mis dans la formation et l'appropriation de l'outil. Sur ce point, la DSI a indiqué que des actions allaient très bientôt être mises en place avec des « champions » en proximité des équipes

### Résolution du CSE sur le sujet

« Le CSE salue la mise en œuvre de ce projet qu'il juge nécessaire dans le cadre de l'évolution des outils collaboratifs actuels, mais aussi pour la simplification de la collaboration de nos clients internes et externes.

et économique. Dans les semaines qui viennent, les commissions SSCT, économique et écologiques vont donc travailler sur le dossier avant un nouveau passage en CSE prévu début novembre.

### Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC projet présenté va dans le bon sens de construction de notre entreprise et de simplification.

De nombreux points restent cependant bien trop flou et nous attendons beaucoup des échanges à venir avec la direction pour les éclaircir :

- Le recours à la sous-traitance est très élevé sur le périmètre et le projet ne propose rien pour remédier à la situation.
- La gouvernance entre la DSI et les directions reste à définir, notamment sur les enjeux de priorisation des demandes : quelles garanties ont les directions de ne pas perdre en réactivité côté DSI ?
- Nous n'avons toujours pas compris pourquoi le SI RH et Finance restent de côté, malgré les forts enjeux d'amélioration que nous attendons d'eux (Fusion, Chronos, SI Paie...).
- Les actions d'accompagnement des salariés au changement ne semblent pas encore abouties

Finalement, la CFE-CGC regrette le peu d'effort mis dans l'analyse de l'impact RSE du projet.

**Nous vous donnons rendez-vous en novembre pour la suite des informations concernant cette réorganisation ; d'ici là, n'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez avoir plus d'informations sur le projet.**

Cependant, le CSE déplore le manque de mise en place d'un plan d'accompagnement à l'adoption de ces outils par des formations de parcours d'utilisateurs. La proposition d'autoformation sur Piazza ne peut pas être suffisante et ne peut être qu'un complément d'une formation préalable.

Le CSE demande l'accompagnement au changement du parcours d'utilisateurs de ces outils par de vraies formations et pas seulement de l'autoformation et communautés qui peuvent générer une vraie perte de temps et d'efficacité au travail.

Le CSE recommande une attention particulière sur l'adoption rapide et efficace de ces nouveaux outils et une cohérence dans la migration des équipes (migration par service, entité) pour avoir les mêmes outils au sein d'une même équipe ou d'un même service. »

**Résolution adoptée à l'unanimité des votants**

# Vote sur la délégation de gestion de la restauration du CSEE OBS SA à la Direction OBS SA

## **Le CSE et la direction OBS SA signent une convention cadrant les règles de la restauration dans l'entreprise**

Depuis février 2020, la commission restauration du CSE travaille avec la direction afin de mettre au point une convention encadrant les règles de la restauration à OBS SA.

Les négociations ont abouti ce mois de septembre par signature d'une convention axés autour de 3 principes :

- L'équité, d'accès à la restauration pour tous les salariés
- La transparence vis-à-vis de la gestion de la restauration
- Le dialogue entre les élus et les équipes restauration lors des différents projets (identification de prestataire, contractualisation avec les RIE,...).

Le CSE a publié une page dédiée au sujet, [accessible ici](#).

## **Analyse de la CFE-CGC**

La CFE-CGC se réjouit de cette avancée qui garantira à de nombreux salarié un accès à la restauration d'entreprise, alors qu'ils n'y avaient pas encore accès.

La convention devrait aussi permettre d'étendre le nombre de sites où le café est proposé gratuitement et améliorer sur le moyen terme la qualité et l'impact RSE de la restauration d'entreprise.

Il n'en reste pas moins de nombreux problèmes urgents à régler concernant la restauration et sur ce sujet, la direction ne bouge pas d'un pouce.

Nous sommes début octobre et les RIE de Stadium, Cesson Sévigné et Massy ; parmi nos plus gros sites, ne sont toujours pas ouverts sans qu'aucune information acceptable ne nous soit donnée.

Cette situation porte atteinte au pouvoir d'achat et à la qualité de travail sur site de tous. Il est pour nous une priorité de faire changer au plus vite cet état de fait qui met déjà l'application de la convention tout juste signée à rude épreuve !

## Déménagement des salariés OCB sur Orange Islands

Le projet de déménagement consiste à regrouper l'ensemble des équipes OCB/OBS SA situées au bâtiment 3 à Cesson sur les bâtiments 6 et 7, et ce afin d'apporter une meilleure cohésion des équipes qui travaillent ensemble au quotidien. À partir de la rentrée, une présence RH hebdomadaire sera assurée.

**Pour la CFE-CGC, une présence hebdomadaire sur un site aussi important n'est pas satisfaisant et n'est pas compatible avec la notion de proximité.**

La mise en carton des affaires devrait avoir lieu en octobre, pour un déménagement des équipes à J+1.

## Projet de déménagement des équipes de Sophia Antipolis

### **Les salariés OBS SA enfin réunis fin 2022 ?**

Le projet présenté est un projet visant à regrouper les équipes d'OBS SA, d'Orange Innovation et d'Orange France à Sophia Antipolis au sein de l'un même bâtiment.

Le nouveau bâtiment « les triades » pourra accueillir 450 salariés à l'horizon 2023/2024.

En termes de business, ce nouveau site permettra de renforcer la visibilité d'Orange sur le territoire et d'accélérer nos modes

de fonctionnement. Il nous permettra en outre de travailler avec nos clients en profitant de la richesse de l'écosystème de Sophia Antipolis.

D'autre part, ce projet nous permettra de répondre aux attentes des collaborateurs en matière d'organisation de l'activité, en coconstruisant avec eux des espaces de travail favorisant la transversalité et le travail en mode collaboratif.

Une information-consultation de l'instance est prévue sur le projet en 2022 quand celui-ci aura avancé.

# Information sur le passage en flex-office du site de Lille

## Un projet à revoir

La direction a présenté le projet de passage en Flex Office d'un des deux plateaux du site de Villeneuve d'Ascq.

Ce projet est motivé à la fois par la croissance des effectifs et par l'augmentation du télétravail au sein des équipes.

Les élus ont expliqué comprendre l'augmentation des projets de passage en Flex Office du fait de l'augmentation du télétravail, mais ont déplorés que ce projet soit fait avec des moyens « au rabais » par rapports aux principaux sites de l'entreprise.

De nombreuses demandes de modification ont donc été faites au projet, sur les éléments suivants :

- Achat de bureaux et casiers adaptés au besoin du flex office
- Augmentation des espaces d'isolement
- Augmentation des zones partagées, notamment la partie « cuisine »

Au-delà des remarques sur ce point en particulier, les élus du CSE ont demandés « qu'une réflexion soit engagée, avec le CSE, sur le sujet du flex office, accompagnée d'un bilan des expériences en place. »

L'objectif étant que tous les projets de Flex à venir soient traités de manière uniforme et réfléchi, en prenant en compte les retours d'expériences des sites qui ont déjà du recul sur le sujet.

## Analyse de la CFE-CGC

Depuis le retour post-Covid, de nombreux sites sont passés, sans consultation du CSE en Flex-Office. C'est le cas des sites d'Clichy, et Tolosa par exemple.

Nous nous félicitons donc du passage de ce sujet en CSE.

Ce dernier a permis de mettre en évidence que le sujet du Flex-Office est un sujet à traiter rapidement et sérieusement, car les projets présentés à la « va-vite » sur le sujet ne sont ni faits, ni à faire.

La CFE-CGC réaffirme donc le besoin d'établir un cadre homogène pour tous concernant ces espaces. Il est inadmissible qu'un salarié sur un « petit site » aie à souffrir de conditions de travail bien plus mauvaises qu'un salarié d'un grand site tout cela parce qu'aucun « grand chef » ne s'y intéresse pas.

La CFE-CGC sera force de proposition active sur le sujet !

Vos représentants  
CFE-CGC Orange

### Élus

- Thibault Linte – Secrétaire et rapporteur commission économique
- Sami Benakki - Trésorier
- Narimane Behar
- Dahir Alhachimi
- Isabelle Bordeaux
- Benoit Girodet
- Céline Guillet – Rapporteuse commission ASC et EFD
- Christophe Lancrenon
- Tony Largeau – Trésorier Adjoint
- Gwenaëlle Leprince
- Khady Thiam
- Jean Michel Ringard – Rapporteur commission Restauration

- Karine Parlier
- Josquin Van Der Meulen
- Julien Civray
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nadine Guichaoua

### Représentant syndical

- Eric Boileau

### Rédacteur

- Thibault Linte



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](http://www.cfecgc-orange.org)  
abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

