



Sommaire

Consultation sur le projet de création de la Direction des Achats	1
Information sur le déploiement de Microsoft 365 et Teams	1
Information sur les actions mises en œuvre au sein de l'équipe DSPM – DfB	2
Consultation sur la réorganisation de Digital for Business	2
Résolution du CSE concernant la délégation de la restauration	3

Consultation sur le projet de création de la Direction des Achats

Extrait de l'avis du CSE concernant la création de la direction des achats OBS SA

« Les élus du CSE se félicitent de l'avancée des projets centraux d'OBS SA après de longs mois sans projets concrets pour faire de notre entreprise plus qu'une somme de directions.

Le projet comporte de belles avancées :

- La Centralisation des fournisseurs
- La mutualisation des achats afin d'avoir des remises commerciales et une meilleure négociation
- Meilleure gestion des stocks

Le CSE exprime sa satisfaction d'avoir reçu des objectifs financiers par l'intermédiaire de sa commission économique. [...]

Le CSE note cependant les éléments de vigilance suivants qu'il conviendra de suivre en continu par l'équipe projet avec des points d'étape à 6 mois et un an en CSSCT.

En premier lieu, les élus ne comprennent toujours pas pourquoi seules les équipes achats DfB et une partie des équipes OCB sont intégrées dans la réorganisation ; cela pose des questions sur l'animation effective des directions OCWS, Océan et Orange Consulting par cette équipe centrale. Nous serons vigilants à l'évolution de cette direction et à l'ajustement du nombre d'ETP en fonction de l'accroissement de son périmètre.

L'analyse de la CSSCT met en avant les points suivants à suivre avec une attention particulière :

- l'outil FUSION va tout gérer (réceptions, commande d'achats, fournisseurs, KPI, gestions de stock), ce qui pose la question de la charge de travail pour les salariés sur toutes les directions, il est donc impossible de déterminer si l'arrivée de 2 ETP sera suffisante pour tout OBS SA
- la situation d'attente d'affectation du manager pour les 2 salariés de DFB qui rejoindraient le Département Infrastructure/Négoce est aussi un élément de vigilance.

[...]

Lors des points d'étape, une attention particulière devra être portée à l'avancée de la réflexion sur la centralisation des achats et de l'évolution des impacts sur les équipes intervenant dans le processus achat et non rattachés à cette nouvelle direction.

Sur le volet RSE, le CSE déplore le peu d'informations fournies, notamment sur les sujets du recyclage, et des clauses RSE des fournisseurs. Le CSE déplore aussi une position passive de la direction sur le sujet, consistant à suivre les contrats-cadres Groupe sans chercher à plus de mobilisation sur l'impact carbone de notre entreprise. »

Avis voté à l'unanimité, 25 votants

Information sur le déploiement de Microsoft 365 et Teams

Teams débarque à OBS SA

La Direction explique que le déploiement de Microsoft 365 et de Teams est prévu à partir de septembre 2021.

Le projet vise à simplifier les outils et la communication au sein d'OBS SA. Le programme de déploiement s'accompagne aussi d'une réflexion sur le décommissionnement d'outils actuels. Au total, plus de 50 applications ont été identifiées comme

candidates pour ce plan de de décommissionnement. Ces candidats sont toujours en phase d'étude, il n'y a donc pas encore de détails plus précis à ce sujet.

Concernant le déploiement de la suite Microsoft, l'objectif est d'avoir terminé la migration fin 2021. Cette migration concernera tous les collaborateurs et sera assurée pour son aspect technique par les équipes de la DSI OBS SA, en collaboration avec OBS IT et la DISU.

Le déploiement se déroulera différemment selon que les populations sont infogérées par la DISU ou par OBS SA. L'objectif pour la population DISU est de commencer le déploiement tout confondu en septembre 2021. Pour la population OBS SA, une phase pilote se déroulera en juillet et août 2021 pour un déploiement de Teams puis d'Office.

Un accompagnement inexistant

Les collaborateurs seront accompagnés, notamment au moyen de communications multiples sur le sujet, la première devant être diffusée d'ici fin juillet 2021. Sur le long terme, un réseau de collaborateurs experts sur le sujet sera constitué.

Concernant l'accompagnement au changement, des fiches pratiques et tutoriels seront disponibles, mais aucune formation n'est prévue.

Les élus ont exprimé leur fort désaccord sur cette situation : si nous voulons que les nouveaux outils soient adoptés et surtout bien utilisés, des formations, même légères sont indispensables. Un bon exemple est piazza qui est adopté par les équipes ayant reçu une formation et très mal par les équipes n'en ayant pas reçu.

Les données seront stockées dans des Datacenter européens de Microsoft mais ont à terme vocation à être hébergées dans la nouvelle entreprise « Bleu »

Analyse de la CFE-CGC

La simplification de nos outils de communication et le passage sur Teams, qui devient peu à peu un standard du marché ne peut pas être considéré comme une mauvaise nouvelle.

Information sur les actions mises en œuvre au sein de l'équipe DSPM – DfB

Des ajustements sur l'activité santé DSPM

Les ajustements présentés concernent l'activité santé de DSPM. Cette équipe, pour laquelle un droit d'alerte a été lancé et une enquête est en cours, est soumise à une forte charge de travail.

La nature des activités critiques, liées à la santé, la multiplicité des outils, la faible taille des équipes et son « turnover » du fait du grand nombre d'externes participant à cette situation.

Afin de l'améliorer, la direction nous a présenté les ajustements suivants :

Le projet présenté soulève néanmoins de nombreuses interrogations :

- Tout d'abord au niveau sécurité, le projet constitue un tournant dans l'histoire d'OBS SA : nous n'hébergerons plus nos données qui seront hébergées par un acteur américain, soumis au Patriot Act ! Cet état de fait constitue un nouveau pas vers l'abandon de notre souveraineté numérique, et nous le déplorons.
- L'analyse des décommissionnements n'ayant pas été finalisée, il nous est impossible d'évaluer l'impact du projet sur la simplification de notre travail, ainsi que les impacts sur les outils de collaboration développés par OBS SA, Coopnet notamment sur lequel plusieurs de nos salariés travaillent. Là encore la logique d'achat semble primer sur le développement en interne !
- Finalement, l'absence de plan de formation ou de gestion du changement nous sidère. Il est de notoriété publique qu'une bonne gestion du changement est indispensable dans les projets informatiques et nous ne comprenons pas comment nous pouvons encore en mener sans ambition de ce côté. Les fonctionnalités de Microsoft 365 sont immenses et comportent des recoupements avec des outils comme Piazza, Coopnet, Alfresco, Lotus Notes, Flexible Storage, les différents SharePoint en activité, Slack,... Il est impensable d'espérer une simplification de nos outils sans pilotage de ces éléments.

- Dédier une équipe spécifiquement à l'activité santé (2 ETP)
- Augmenter cette équipe d'un prestataire supplémentaire
- Augmenter l'équipe « mutualisée » de laquelle ont été détachés l'équipe dédiée santé d'un effectif supplémentaire
- Simplification du pilotage, avec un seul pilote sur le projet
- Simplification de l'outillage avec un logiciel décommissionné pour l'activité

Consultation sur la réorganisation de Digital for Business

Extrait de l'avis du CSE concernant la réorganisation DfB

Après analyse profonde du projet, les élus comprennent le projet et certaines de ses motivations.

Ils comprennent le besoin de répondre :

- Aux enjeux de régionalisation qui permettrait un rapprochement avec nos clients
- Au besoin de marge de manœuvre des équipes produit, trop souvent oubliées par le passé

- Au rapprochement des équipes infrastructure et infogérance dans OBS SA

Sur ces points, le projet va dans le bon sens.

Au-delà de ces éléments, le projet a aussi mis en avant limites et risques qu'il convient de traiter sérieusement.

Dans l'état [actuel] d'avancement du projet, des questions demeurent sur :

- Le futur des équipes paiement
- Le rôle que vont réellement avoir les Business Lines par rapport aux régions
- Le modèle de répartition de revenu entre OCB et DfB pour les services qui changent de direction et l'impact sur les équipes commerciales
- L'impact opérationnel pour les équipes ayant des compétences non présentes dans toutes les régions
- La durée de la phase de transition pour les clients actuellement gérés par des régions différentes à la leur
- L'intégration des équipes rejoignant OCB dans leur nouveau collectif

[...]

Nous notons que le projet contribue à améliorer nettement le TACE, à sécuriser la marge et à améliorer la croissance en allant chercher de nouveaux marchés mais cela implique également une nouvelle charge pour ces managers, de par la gestion des entrées / sorties, et du maintien d'une cartographie des compétences en temps réel, outils indispensables à notre compétitivité.

Une vigilance est nécessaire sur l'égalité de traitement entre les salariés en assistance technique et les salariés au plus proche d'un même manager [...].

Afin d'assurer le suivi du projet présenté, les élus demandent :

- Un point en CSE précédant la mise en place du projet afin d'échanger sur les éléments encore en cours d'instruction, faisant suite aux réunions afférentes en commission économique et SSCT.

- Un point d'avancement du projet tous les semestres en CSE jusqu'à la stabilité de la réorganisation.

[...]

- L'organisation d'un groupe de travail avec la CSSCT au 1er trimestre 2022 afin de suivre l'évolution des méthodes, processus et outils de travail ainsi que leur impact sur les besoins de formation, la charge et les conditions de travail.
- Un retour précis en CSE sur l'impact des rattachements de DfB vers OCB sur les commerciaux DfB

Vote de l'avis : 16 pour / 1 abstention

Analyse de la CFE-CGC

Sur de multiples points, le sujet va dans le bon sens et la logique soutenant le projet est comprise par la plupart des salariés impactés que nous avons rencontrés.

Cependant, pour un projet impactant autant de salariés, la CFE-CGC déplore la qualité des éléments présentés. Beaucoup d'éléments ne sont pas encore définis précisément tant sur le plan économique que sur le plan social.

C'est pour cette raison que nous resterons mobilisés jusqu'à la mise en place du projet début janvier pour influencer sur les éléments encore en cours de définition.

Si vous avez des interrogations, craintes ou suggestion sur ce projet, n'hésitez pas à contacter vos élus CFE-CGC afin que nous nous emparions du sujet (liste des élus en fin de document).

Résolution du CSE concernant la délégation de la restauration

3 mois après le vote par les élus du projet de convention de la délégation de gestion de la restauration à OBS SA, la convention finale n'est toujours pas validée par la direction qui traîne à travailler sur le dossier.

Les élus ont donc voté une résolution rappelant à la direction les exigences d'équité, de transparence et de gouvernance du CSE ainsi que plusieurs rappels légaux

Résolution du CSE votée en séance

Le CSE rappelle qu'il a voté sur sa proposition de convention de délégation de gestion de l'activité sociale de restauration le 20 avril, soit il y a plus de 3 mois, et la Direction avait reçu d'ailleurs le projet bien en amont.

Or, la Direction a attendu hier matin pour transmettre enfin son retour, et ce, en ayant eu nombre de passages, le plus souvent sans proposer des formulations alternatives permettant d'avancer dans les échanges et de négocier un compromis.

Cependant, nombre de suppressions sont totalement inacceptables pour le CSE :

1) Sur le principe d'équité, les arbitrages et décisions ne doivent pas seulement tendre vers un égal accès des salariés : l'égalité de traitement doit être un objectif effectif.

L'égalité de traitement des salariés et le principe de non-discrimination dans l'accès aux activités sociales et culturelles s'imposent aux CSE, et sont régulièrement rappelés par l'URSSAF dans ses contrôles.

Les obligations du CSE se répercutent sur la Direction lorsqu'elle assure la gestion par délégation d'une activité sociale (et ce sont en tout état de cause des obligations qui pèsent sur elle directement en tant qu'employeur).

Il ne faut donc pas tendre vers un égal accès mais assurer de manière effective cet égal accès. Le CSE n'entend pas accepter une formulation qui insinue le moindre doute.

2) Sur la demande de consultation préalable aux appels d'offres et aux signatures de conventions :

La commission n'a pas la personnalité morale. Elle ne peut donc se substituer au CSE pour une consultation.

Or, c'est bien une consultation préalable (et non une simple information) qui s'impose lorsqu'il est envisagé un appel d'offre et/ou une décision impliquant une modification de l'offre de restauration, comme la signature d'une nouvelle convention, le choix d'un nouveau prestataire, la mise en place d'un nouveau lieu de restauration....

Cette consultation préalable constitue une obligation pour l'entreprise à double titre :

- Non seulement parce qu'il s'agit d'une activité sociale relevant donc du monopole légal de gestion du CSE, et que l'entreprise est délégataire et ne peut décider seule de choix structurants et durables pour l'avenir sans consulter le CSE délégant.
- Mais aussi parce que cela impacte également les conditions de travail des salariés.

Et cela ne doit pas concerner que les restaurants gérés par OBS SA mais toutes les conventions que signe OBS SA.

3) Sur l'accès aux informations ne devant pas se limiter aux seuls restaurants directement gérés par OBS SA :

La volonté de limiter les informations sur les autres restaurants est inacceptable et incompréhensible alors que les conventions tripartites aménagent des commissions de restaurant ou commission des usagers au sein desquels doivent siéger des représentants de notre entreprise et un représentant de ses salariés.

Notre entreprise ne peut donc prétendre ne pas avoir accès aux informations et ne pouvoir ensuite les partager avec notre CSE.

Elle ne peut juridiquement subdéléguer la gestion de la restauration sans en assurer le suivi et en faire retour à notre CSE délégant.

Par ailleurs si OBS SA n'utilise pas de son droit d'y siéger, alors elle doit laisser des membres de notre CSE y participer et permettre à ses salariés d'y prendre part comme le prévoient les conventions.

4) Sur la suppression de toutes mentions relatives aux distributeurs de boissons :

Ils relèvent bien de la qualification d'activité sociale puisqu'ils viennent améliorer les conditions de travail et de vie du personnel dans l'entreprise en permettant aux salariés d'accéder à des boissons et friandises sur leur lieu de travail, sans avoir à sortir de l'enceinte de l'entreprise, y compris d'ailleurs avec des gratuités sur certains sites, et/ou un prix compétitif.

L'article R2312-35 vise ainsi « 2°. les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ».

Et la jurisprudence définit les activités sociales et culturelles comme « toute activité non obligatoire légalement, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise » (Cass. soc., 13 novembre 1975, n° 73-14.848).

Le CSE demande donc à la Direction de convoquer une réunion de la commission de restauration au plus vite afin de renouer le dialogue et de parvenir à un compromis acceptable tenant compte de ces rappels et de cette résolution.

A défaut de parvenir à un accord, le CSE sera contraint d'envisager un recours pour faire trancher ces désaccords sur les contours et principes de cette délégation de gestion qui ne peut indéfiniment rester sans le support juridique d'une convention en bonne et due forme.

En tant que délégataire, OBS SA doit prendre ses responsabilités.



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
- Pauline Derrien
- 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
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

