



Sommaire

| | |
|--|---|
| Information sur le projet de création de la Direction des Achats | 1 |
| Information sur la situation économique et financière de l'entreprise en 2020 | 1 |
| Projet de déménagement des salariés DfB sur Lannion | 2 |
| Projet d'intention de simplification des rattachements OBS SA et Orange SA sur OBS | 2 |
| Revue sociale d'OBS SA en 2020..... | 3 |

Information sur le projet de création de la Direction des Achats

Vers une gestion des achats centralisée pour OBS SA

Le projet présenté est celui de la création d'une direction des achats rattachée à la direction des services partagés d'OBS SA.

Il prend acte de l'absence de méthode homogène d'achat, d'un besoin de rationalisation et de meilleure conformité éthique et de compliance. La logique du projet est donc de professionnaliser et de centraliser l'activité.

Le projet a pour objectif d'augmenter les gains sur les achats de l'ordre de 3%, en misant sur l'effet volume et la réduction du nombre de fournisseurs très hétérogènes suivant les Business Units.

Dans un premier temps, le projet concernera surtout les deux directions ayant déjà une direction des achats structurée : l'équipe négoce OCB et la direction des achats DfB. Cependant, la nouvelle direction a bien pour vocation d'accompagner l'ensemble des équipes achat dans leur démarche de transformation.

Le projet n'aura aucun impact sur le site de rattachement des équipes concernées.

Analyse de la CFE-CGC

Comme vous le savez, nous défendons depuis la création d'OBS SA la dynamique de synergie entre BU afin d'améliorer les conditions de travail de chacun et la situation financière de l'entreprise.

La nature de ce projet va dans ce sens, ce qui est un bon signe.

Nous regrettons cependant vivement que le projet n'aille pas au bout de la logique en s'arrêtant au regroupement de 2 équipes ne représentant qu'une faible proportion des achats effectués dans l'entreprise : les équipes OCWS, Océan ou « achats et processus » OCB ne sont par exemple pas intégrés dans le projet.

Nous comprenons de nos échanges que c'est la méthode des « petits pas » qui est privilégiée dans la transformation d'OBS SA, nous espérons que cette logique ne créera pas l'inverse de ce qu'elle souhaitait réaliser : complexité et instabilité.

Information sur la situation économique et financière de l'entreprise en 2020

Une année atypique

L'année 2020 est atypique en raison de la crise sanitaire.

- Le revenu social IFRS d'OBS SA s'élève à 769 millions d'euros, en croissance de 9%.
- La gross margin atteint 101 millions d'euros, en perte de taux de marge de 2,6 points de pourcentage.
- L'EBITDA se situe pour sa part à -26 millions d'euros, en dégradation de 2,9 points de pourcentage.

Globalement, l'activité avec les filiales du groupe a permis de soutenir l'entreprise pendant cette année difficile. Des effets business ponctuels et non récurrents sont également enregistrés, contribuant à la baisse d'activité. Retraité de ces éléments, l'EBITDAal avoisine zéro.

Analyse de la CFE-CGC

Nous sommes toujours assez surpris des écarts de communication entre nos différents directeurs et LA direction.

Là où les premiers se targuent de particulièrement bien réussir, les seconds font grise mine. Ne pas oublier que notre intéressement est bien basé sur les résultats de profitabilité de l'entreprise et non de nos BU !

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

Gageons que OBS SA comble sa petite perte et continue à progresser.

Projet de déménagement des salariés DfB sur Lannion

23 collaborateurs OBS SA ont rejoint le campus TGI de Lannion en 2016. Les collaborateurs OBS SA étaient situés à leur arrivée en proximité d'équipes Orange. Ces équipes ont depuis été relocalisées vers une partie plus centrale du Campus laissant les équipes de Lannion seules dans un bâtiment vieillissant.

Lannion Agglomération souhaite récupérer ce bâtiment à l'horizon d'octobre 2021, et des places ont été identifiées sur le

Campus d'orange Innovation rendant un déménagement possible.

Analyse de la CFE-CGC

Cela faisait deux ans que nous demandions de prendre en compte les besoins des équipes de Lannion en leur proposant de nouveaux locaux, nous nous félicitons que le sujet avance enfin.

Projet d'intention de simplification des rattachements OBS SA et OrangeSA sur OBS

Fini le mode alliance !

Le projet présenté a pour objectif de mettre fin au mode alliance en identifiant, pour chaque Business Unit en France, une entreprise unique de rattachement

Les activités concernées sont OCB, SMS, DfB et Contact Centers.

La logique est la suivante : tous les salariés travaillant pour des activités « ESN » passeraient en contrat OBS SA et tous les salariés travaillant pour une activité d'opérateurs passeraient en contrat Orange SA.

Cela donnerait à terme la matrice suivante :

| OBS SA | Orange SA |
|-------------------|----------------|
| DfB | OCC |
| OCB | EIC |
| SMS – IoT | SMS - mobilité |
| OCWS | |
| Orange Consulting | |

Au total, 240 collaborateurs Orange SA seraient concernés par un transfert vers OBS SA et 170 collaborateurs OBS SA seraient concernés par un transfert vers Orange SA.

Le transfert se fera sur la base du volontariat

Démarche originale pour ce type de projet, il nous a été annoncé que ces transferts se feraient exclusivement sur la base du volontariat.

Quand le projet débutera, les salariés concernés auront le choix entre rester sur leur poste en changeant de contrat de travail et garder leur employeur et faire l'objet d'une mobilité accompagnée dans leur entreprise.

Les modalités de cette étape ainsi que les conditions précises du transfert ne sont pas encore définies et devraient l'être pour la rentrée.

Nous publierons un article à ce moment, vous détaillant tous les impacts des choix que vous auriez à réaliser.

Des subtilités côté OCC et EIC

Bien que les activités contact center aient été identifiées comme « Orange SA », le projet s'accompagne d'une réorganisation impactant 53 collaborateurs (46 EIC et 7 OCC) qui passeraient de EIC et d'OCC à OCWS et resteraient donc OBS SA.

Les logiques derrière sont des considérations clients et activités, les activités de développement logiciels ayant pour vocation à rester côté OBS SA.

Cette évolution entrainerait aussi des ajustements dans l'organisation OCC et EIC.

Ces éléments étant pour les élus d'un autre ordre que le projet de changement de contrat, les élus ont demandé une instruction bien distincte du sujet, afin de traiter les éléments de réorganisation avec sérieux, et qu'ils ne soient pas noyés dans un projet plus vaste.

Analyse de la CFE-CGC

Nous ne sommes qu'au début d'un projet qui s'annonce bien long.

Nous comprenons la logique de simplification et sommes d'accord avec le besoin de mettre fin au mode alliance qui détruit depuis bien trop longtemps les collectifs de travail.

Il y a cependant bien des manières de mettre fin à ce mode alliance. Visiblement, l'option de créer une UES commune entre Orange SA et OBS SA, soutenue par la CFE-CGC depuis toujours, n'a pas été retenue.

La solution de bascule des contrats de travail présentée est encore à définir entièrement dans ses modalités et pourrait déboucher sur une situation favorable ou défavorable pour les salariés en fonction des règles qui seront mises en place.

Quelles compensations ? Quel accompagnement ? Quelle temporalité ? Mise en place ou non de règles communes (et donc équitables) pour tous ?

C'est à l'aune de ces éléments détaillés que nous pourrions nous positionner sur ce projet.

La CFE-CGC OBS et Orange font bloc et sont entièrement mobilisés pour obtenir auprès de la direction les meilleures modalités possibles dans le cadre de ces transferts.

Vous souhaitez en savoir plus ou nous faire part de vos idées sur le sujet ?

Contactez vos élus CFE-CGC OBS SA (liste ci-dessous)

Revue sociale d'OBS SA en 2020

Quelques chiffres clés concernant le volet social d'OBS SA :

- Au 31 décembre 2020, l'effectif total OBS SA s'élève à 4.074 collaborateurs, en croissance de 2,04%.
- L'effectif est majoritairement composé de cadres et le taux de féminisation progresse.
- En conséquence de la crise sanitaire, le nombre de recrutements et de sorties baisse quand les mobilités internes se maintiennent. L'absentéisme est marqué par une légère croissance.

- La masse salariale s'établit à 207,045 millions d'euros, pour une rémunération mensuelle moyenne brute de 4.018 euros, en augmentation de 0,82% depuis 2019.
- Au total, 43 accidents du travail ont été enregistrés en 2020.
- Les dépenses de sécurité s'élèvent à 71,2 millions d'euros, un montant en légère hausse.
- Le montant consacré à la formation se situe à 4,57 millions d'euros, soit 2,21% de la masse salariale, en baisse par rapport à 2019.

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

- Pauline Derrien
- Josquin Van Der Meulen
- Julien Civray
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nadine Guichaoua

Représentant syndical

- Eric Boileau

Rédacteur

- Thibaut 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

