



Sommaire

| | |
|--|---|
| Amélioration de la collaboration commerciale au sein d'OBS SA | 1 |
| Consultation sur le plan de développement des compétences 2021 | 2 |
| Information sur le projet d'évolution d'organisation de Digital for Business | 2 |
| Restitution du sondage crèches | 3 |
| Budget des Activités Sociales et Culturelles | 3 |

Amélioration de la collaboration commerciale au sein d'OBS SA

Un objectif : encourager les affaires multi directions

Le projet a pour but la création de la direction de l'animation commerciale d'OBS SA qui aura pour objectifs principaux :

- ♦ la structuration des stratégies commerciales communes aux BU d'OBS SA
- ♦ La consolidation des indicateurs commerciaux au niveau d'OBS SA
- ♦ La création d'un sentiment d'appartenance au collectif commercial OBS SA
- ♦ L'optimisation du traitement des offres multi Business Units

L'instance de décision commerciale centrale à OBS SA pour la soumission d'une affaire complexe verra aussi ses attributions renforcées avec la possibilité de statuer directement sur des niveaux de marge par exemple.

Plusieurs nouvelles fonctions créées

Une équipe de coordinateurs commerciaux régionaux sera aussi créée pour assurer la relation entre les équipes commerciales d'OBS SA et les agences entreprises. Ces coordinateurs, au nombre de 1 par régions, auront cette charge en plus de leur poste habituel, pour une charge estimée à quelques heures par mois.

Au sein de la direction de l'animation centrale, des postes de directeurs de solutions seront ouverts afin d'orchestrer, fédérer et animer l'équipe constituée autour de projets clients complexes multi Business Unit.

Une notion de Business Manager Leader sera aussi renforcée afin de structurer la gouvernance autour d'affaires complexes.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC déplore depuis longtemps la lourdeur du processus de vente à OBS SA avec de nombreux canaux de vente généralistes (DEF, DGC), couplés par une grande complexité et diversité des canaux de vente spécialisés (un canal par direction avec chacun des organisations différentes).

Nous aurions espéré que l'organisation proposée allait simplifier un peu cela afin de réduire l'administratif demandé aux équipes et augmenter notre présence chez le client.

Las, il semble que la décision choisie soit la mise en place d'un niveau supplémentaire sans aucun impact sur les niveaux existants.

Ce projet nous semble être un pas de plus vers la complexification de notre organisation, nous espérons nous tromper.

Consultation sur le plan de développement des compétences 2021

Avis du CSE

Après plusieurs échanges en CSE sur le sujet, les élus rendaient ce mois-ci leur avis sur le plan 2021 de développement des compétences. En voici un extrait :

« Les élus attendent que la Direction informe et accompagne activement tous les salariés n'ayant pas eu de formation en 2019 et en 2020 afin de répondre aux obligations de l'accord GPEC prévoyant que tous les salariés seraient formés au moins une fois sur ces 3 années. Nous en sommes encore loin.

Les élus attirent l'attention de la Direction sur les disparités de l'accès à la formation. Dans de nombreuses directions, les salariés sont livrés à eux-mêmes concernant l'identification et le choix de leur formation. Nous demandons à ce que chaque salarié puisse être accompagné dans un projet de formation en accord avec son projet professionnel. »

Analyse de la CFE-CGC

Il y a du mieux par rapport à l'année précédente !

On remarque une croissance continue depuis plusieurs années des certifications de nos experts et une augmentation du volume de formations externes.

La formation à OBS SA se structure de plus en plus et c'est une bonne chose.

Plusieurs éléments d'amélioration sont cependant notables :

- ♦ En premier lieu, l'hétérogénéité de l'accompagnement à la formation en fonction des directions. Nous espérons que les prochaines évolutions de l'organisation RH régleront le problème.
- ♦ Comme tous les ans, les fonctions supports semblent être moins bien servies en formation que les équipes techniques.

Vote des élus sur l'avis résumé ci-dessus

- Pour : 24
- Contre : 0
- Abstention : 0

Information sur le projet d'évolution d'organisation de Digital for Business

Un énorme projet de réorganisation pour DfB

Le projet d'évolution d'organisation de Digital for Business s'articulera autour de 6 axes stratégiques :

- la création de 3 Business Lines autour de thématiques de métiers
- le rapprochement de l'avant-vente et de la vente au sein de la direction commerciale pour renforcer le lien avec le besoin des clients et développer l'approche des enjeux de métiers et des clients
- la création de 3 régions Digital for Business en France à savoir l'Ile-de-France Nord, Ouest, et Sud
- la création d'une nouvelle direction des produits en charge du développement du portefeuille de produits et de l'industrialisation des produits
- le pilotage de la performance
- et la consolidation des activités de run managé d'OBS en intégrant les équipes qui travaillent sur le sujet.

La quasi-totalité de Digital for Business est concerné par le projet, excepté la partie Data.

Les bénéfices attendus du projet sont la croissance, l'alignement du collectif au sein des Business Lines et la proximité client.

Une stratégie au niveau d'OBS SA se dessine aussi avec le transfert vers OCD des équipes de « Run Managé ». Par cet élément, la direction confirme la volonté de consolider les activités d'exploitation d'infrastructure et d'applications sur OCB.

Encore un peu de travail avant la mise en place du projet

La direction n'a présenté ici que les grandes lignes du projet. Manquent encore les matrices de passages détaillées en cours d'élaboration : qui ira précisément dans quelle équipe. Ces informations seront transmises au CSE en juin afin que ce dernier puisse affiner son analyse du projet.

Afin d'analyser les multiples implications de ce projet complexe, le CSE a mandaté ses commissions économiques et SSCT pour travailler en détail sur le sujet, nous vous donnerons plus de détails sur leurs conclusions lors de nos prochains comptes rendus.

Analyse de la CFE-CGC

Le gros projet de l'année côté DfB. Il a pour ambition d'ajuster les nombreuses limites historiques, nées des projets de séparation d'OAB, mais aussi d'anciennes fusions qui n'avaient pas été menées à terme.

Nous notons plusieurs éléments intéressants dans le projet comme la séparation des activités produits, la logique régionale ou la mise en place de Business Lines censées renforcer chaque activité. A l'heure actuelle cependant, il nous manque encore trop d'informations sur les détails des opérations : comment va être accompagné le rattachement de certains salariés à OCB ; comment sera défini le rattachement à une région ou à une business line ; les équipes produit auront-elles une taille suffisante pour répondre aux ambitions qu'on veut leur donner... Nous attendons des réponses claires et un accompagnement ambitieux sur ce projet ; des éléments indispensables afin de mener à bien les prochaines étapes de cette réorganisation.

Restitution du sondage crèches

Le CSEE a présenté en instance le résultat du sondage sur les places en crèche qu'il a mené auprès des salariés du 12 avril au 3 mai 2021. Il a été dénombré 919 répondants.

Il en ressort que 35% des sondés ont exprimé un besoin actuel de crèche, dont 89% pour un seul enfant. Le besoin de crèche est attendu par les salariés, et cela au niveau national. Ils contactent régulièrement les élus pour savoir si cette prestation peut être mise en place.

Analyse de la CFE-CGC

Depuis l'année dernière, la CFE-CGC défend la mise en place de places en crèches au niveau de l'entreprise.

Nous vous remercions de votre participation forte à ce sondage qui, nous l'espérons, nous aidera à avancer dans nos échanges avec la direction sur ce sujet. Le CSE s'est engagé sur des moyens de son côté, nous avons de bons espoirs pour que le sujet avance et que la direction débloque les moyens nécessaires de son côté pour 2022.

Merci de votre mobilisation à ce sondage !

Budget des Activités Sociales et Culturelles

Afin de compenser l'impossibilité d'organiser des activités au premier semestre dû à la crise sanitaire ; le CSE a voté l'attribution de 50€ à chaque salarié sur leur enveloppe, correspondant à la part du budget « activité locale » non utilisée.

Il restera pour la fin de l'année l'équivalent de 20€ par salarié sur le budget local qui pourront être utilisés afin d'accompagner le retour sur site d'événements. Les élus CFE-CGC souhaiteraient

notamment organiser, si les circonstances le permettent, un beau Noël dans toutes les régions. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des idées d'activités à nous soumettre !

Vote des élus sur l'avis résumé ci-dessus

- Pour : 24
- Contre : 0
- Abstention : 0

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

Rédacteurs

- Isabelle Bordeaux
- Narimane Behar
- Céline Guillet
- 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

