



Sommaire

Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2020.....	1
Information concernant l'évolution d'organisation de la direction IoT et Interactive Solutions (DIIS)	2
Information sur les orientations stratégiques d'OBS SA et les perspectives emplois et compétences	3
Information sur le projet de convergence des parts variables Vendeurs au sein d'OBS SA.....	4

Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2020

L'analyse des documents autour de la politique sociale de l'entreprise constitue l'un des grands sujets traités annuellement par le CSE.

L'exercice, nous montre chaque année une photo de l'entreprise sous son angle social. En guise de compte-rendu de cet exercice, nous vous proposons ci-dessous des extraits de l'avis du CSE sur le sujet, organisé autour des principales thématiques traitées.

Evolution et mouvement des effectifs

- ▶ La hausse des effectifs d'OBS SA s'est poursuivie en 2020.
- ▶ Le taux de sortie des salariés, déjà à un niveau assez bas pour une ESN, a fléchi en 2020 sous 12%.
- ▶ En 2020, les sorties mobilité intra-Groupe hors UES (41%) ont dépassé les départs pour démission (40%), qui étaient jusqu'alors le principal motif de sortie (53% en 2019).
- ▶ De l'autre côté, les entrées mobilité intra-Groupe ne représentent que 11% des recrutements d'OBS SA, soit un niveau plus de 3 fois inférieur aux sorties mobilité intra-Groupe. Ceci met en avant un manque certain d'attractivité de l'entité OBS SA au sein du groupe ORANGE, du fait notamment d'une convention collective, et d'accords globalement moins-disants.

Le CSE a aussi demandé à la direction une vigilance le taux de sortie des salariés embauchés depuis moins de 5 ans. Sa fidélisation est une nécessité pour maintenir notre niveau de services et la satisfaction de nos clients.

Politique salariale

- ▶ Le CSE a regretté que le nombre de salariés de l'UES n'ayant pas perçu d'augmentation en 2020 ait doublé par rapport à 2019 (de 9,3% à 18,2%).
- ▶ Concernant les NAO 2020, qui s'étaient soldées sur un désaccord, le CSE a estimé que les efforts des salariés en cette période difficile pour tous auraient dû être récompensés à un autre niveau.
- ▶ D'un point de vue macroéconomique, le CSE a mis en avant que l'augmentation de l'inflation actuelle nécessitait de revoir de manière ambitieuse la politique de NAO en vigueur ces dernières années pour éviter un décrochage inévitable si rien n'est fait.

Promotions

Le taux de promotion, au sens des changements de coefficient BETIC, est très limité, en-dessous de 10% depuis 2 ans. Les élus ont aussi alerté sur le manque de suivi des promotions conventionnelles.

Considérant que les promotions sont un facteur de motivation, le CSE a demandé à la direction d'OBS SA de tout mettre en œuvre pour accroître le nombre de promus.

Formation professionnelle

- ▶ La formation professionnelle a également été impactée par le contexte sanitaire général au cours de l'année 2020. Le nombre d'heures de formation total s'est alors élevé à 48 465 heures, soit une réduction de 31% par rapport à 2019.
- ▶ Le CSE a observé que le taux d'accès à la formation différait d'une direction à une autre passant ainsi de seulement 29% en 2020 pour OCWS à près de 70%

pour OCC. Les élus ont demandé des explications sur les raisons d'un tel écart.

- ▶ Près de 19% de l'effectif CDI présent à fin 2020 n'avait pas suivi que des formations obligatoires.

Le CSE a réaffirmé sa demande de mise en place de réels parcours de carrière liés à un vrai parcours de formation.

Egalité professionnelle

- ▶ Malgré des candidatures de femmes en forte hausse, les embauches et par conséquent l'effectif plafonnent à un taux de féminisation autour de 24%.
- ▶ Les rémunérations des femmes et des hommes sont très proches chez les Assimilés Cadres et les Non-Cadres. Elles restent sensiblement inférieures à celles des hommes chez les Cadres à fin 2020, même si l'écart se réduit.
- ▶ Le problème d'inégalité salariale homme/femme lors du recrutement semble toutefois persister. Afin d'éviter ces débords, le CSE a posé la question de la mise en place de grilles salariales.

Handicap

Les élus ont relevé que la culture de l'entreprise à ce sujet commence à changer et que les chargés de recrutement comme les managers commencent à prendre conscience qu'il faut adapter les méthodes de recrutement et de management aux salariés en situation de handicap.

Les élus ont précisé qu'au regard de la poursuite de la croissance d'OBS SA, il conviendrait d'adapter l'effectif de la Mission Handicap à toutes les tâches que cette dernière doit accomplir notamment le suivi régulier de ces salariés et la sensibilisation des autres.

Séniors

La forte hausse du taux de départ chez les seniors (plus de 50 ans), quasi-nul en 2018 et atteignant 9% en 2020, permet de s'interroger sur un mal-être naissant chez cette population.

Le CSE a rapproché cette situation de l'évolution salariale moins favorable et d'un taux de promotion négligeable pour ces salariés seniors. Cet été de fait pose la question de la trajectoire professionnelle et la reconnaissance des plus de 50 ans au sein de l'entreprise et de leur fidélisation !

L'avis du CSE a été voté à l'unanimité des votants

Information concernant l'évolution d'organisation de la direction IoT et Interactive Solutions (DIIS)

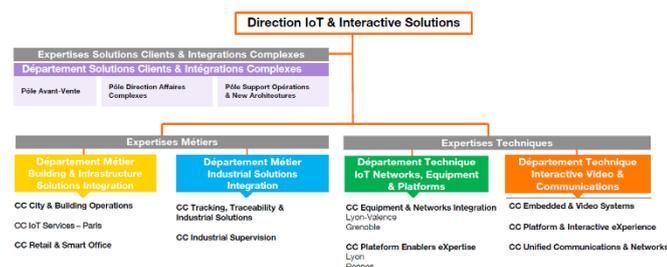
Un projet pour clarifier l'organisation des activités IoT

Le projet présenté a pour but d'organiser la direction « IoT and Interactive Solutions » autour de 4 pôles :

- ▶ Deux expertises techniques :
 - Internet of Things
 - Real-time Video and Voice
- ▶ Deux expertises métier :
 - Critical industrial solutions
 - Smart Building

Le projet va entraîner le changement de N+1 de 26 salariés et le changement de N+2 de 57 salariés. Aucun changement de métiers ou de lieu de travail n'est cependant prévu.

Vous trouverez ci-après une vision de l'organigramme cible du projet au 1^{er} janvier 2022.



Analyse de la CFE-CGC

Cela faisait plusieurs mois qu'une évolution sur ce périmètre était attendue des salariés, la proposition va donc dans le bon sens.

La clarification de notre proposition de valeur autour de l'IoT est aussi la bienvenue. Une question qui perdure cependant : où souhaitons-nous aller sur ce marché ? Quels moyens aurons-nous pour permettre la croissance de 10% annuelle demandée sur l'IoT ?

Sur ces éléments, nous n'avons toujours aucun élément concret pour nous rassurer, alors même que l'activité a fortement souffert ces dernières années.

Information sur les orientations stratégiques d'OBS SA et les perspectives emplois et compétences

Une déclinaison d'Engage 2025 pour OBS SA

La stratégie présentée repose sur le plan Engage 2025 d'OBS et construite autour de 3 axes :

- ▶ Croissance du Chiffre d'Affaire porté par les positions de bout en bout
- ▶ Accélération dans les services d'intégration
- ▶ Transformation de nos activités vers le Cloud native, l'IA et la data.



Élément de nouveauté par rapport aux années précédentes ; de réelles ambitions sont présentées autour de la responsabilité Sociale et Environnementale avec des projets autour :

- ▶ De l'économie circulaire (utilisation et revente de matériel recyclé)
- ▶ De la réduction de notre empreinte Carbone (locaux moins énergivores, Datacenters optimisés...)
- ▶ Du déploiement des énergies renouvelables
- ▶ De la prise en compte de la RSE dans les processus de développement des offres

Les éléments précédemment cités devraient nous permettre d'arriver en 2025 avec une entreprise très différente de celle d'aujourd'hui :

- ▶ + 1000 emplois créés
- ▶ + 300M€ de CA
- ▶ + 7 points d'EBITDAaL

Tout cela, sans compter la croissance non organique prévue pour continuer avec, dès l'année prochaine, un rapprochement d'OBS SA et de Business & Décision.

Un OBS SA qui se structure peu à peu

La présentation stratégique a aussi mis en avant une nouvelle présentation de l'entreprise organisée autour de 3 axes d'activités :

- ▶ les services IT : OCB et DfB

- ▶ l'intégration : OCWS, SMS, Ocean, EIC/OCC
- ▶ le Consulting (Orange Consulting)

Cette présentation constitue un premier pas en avant dans la présentation « unifiée » de nos activités.



Outre ce premier pas, très peu d'annonces ont été faites sur le futur de l'entreprise : les projets annoncés l'année dernière continuent ; l'international est complètement oublié de la présentation stratégique et les ambitions extra financières très floues.

Un enjeu de taille : l'attractivité !

Un élément est présenté clairement : l'enjeu des compétences.

Nos fortes ambitions dans les services nous demandent de gros efforts en formation, en recrutement et en fidélisation du personnel.

Afin de nous différencier sur ce marché, les équipes RH ont présenté un plan de fidélisation et un plan de recrutement.

Le plan de fidélisation porte sur les éléments suivants

- ▶ la mise en visibilité des parcours professionnels
- ▶ la mise en visibilité des offres ouvertes
- ▶ le lancement d'un formulaire en cas de rupture du contrat de travail
- ▶ un effort autour de la communication d'OBS SA
- ▶ le lancement d'entretiens d'étonnement
- ▶ un meilleur accompagnement des mobilités groupes
- ▶ la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine

Le plan de recrutement prévoit les actions suivantes :

- ▶ poursuite de l'effort de CDIisation des alternants et stagiaires
- ▶ développement du partenariat avec Orange Avenir
- ▶ mise en place d'une marque employeur interne
- ▶ développement des partenariats école
- ▶ mise en avant de notre politique de télétravail
- ▶ développement de la cooptation
- ▶ test de « job teasers » pour attirer les candidats avant leur diplomation

Côté formation, un réel effort a été fait dans l'identification de nos besoins de court et moyen terme, avec l'identification de compétences recherchées « pour la poursuite de nos

activités » mais aussi de compétences « émergentes liées au déploiement de notre stratégie ».

Analyse de la CFE-CGC

Sur le plan économique

La CFE-CGC salue l'effort mis dans cette présentation stratégique, notamment dans la qualité de l'analyse sur les perspectives emploi et compétences.

Nous nous inquiétons cependant de n'avoir aucune mention de l'international dans ce plan stratégique, alors que nos activités internationales se développent fortement ces dernières années avec de multiples rachats de société, complètement absentes des réflexions : quand arrêterons-nous d'être autocentrés sur la France ? Une grande ESN comme la nôtre se doit de raisonner au niveau international.

De fortes ambitions ont été identifiées au niveau RSE, Conseil et IoT sans qu'aucun détail ne soit clairement donné sur la manière d'y arriver. Nous espérons que les compléments demandés sur ce sujet en séance nous seront transmis d'ici le prochain CSE, nous vous tiendrons au courant des avancées sur le sujet.

Finalement, concernant le projet de Cloud Azure « Bleu », la direction est revenue sur ce qu'elle nous avait annoncé en début d'année : OBS SA, ne sera pas forcément actionnaire du nouvel ensemble qui pourrait donc être rattaché à une autre entreprise du groupe ! Cette information nous inquiète au plus haut point : quand arrêterons-nous de créer des filiales concurrentes entre elles ? Quand le groupe décidera-t-il de ne mettre qu'un pilote dans l'avion pour traiter toute l'activité IT B2B ?

UES OBS (OBS SA, OCD, Enovacom), Sofrecom, Bluesoft, BKM, Bleu, Softatome ... nous serions tellement plus forts si nous avançons tous dans le même sens !

Information sur le projet de convergence des parts variables Vendeurs au sein d'OBS SA

Un modèle de part variable unique pour les BM d'OBS SA...

Le projet présenté consiste en une harmonisation de la structure de la PVV pour tous les BM, PAM et TBM d'OBS SA, exceptés ceux d'Océan.

La cible présentée pour 2020 est la suivante :

- Passage pour tous en PVV semestrielle
- Objectif quantitatif individuel : 70% de la PVV
 - o Indicateur : marge entrante individuelle
 - o Seuil de déclenchement à 50% du R/O
 - o Accélérateur de 105 à 175%
 - o Plafond à 175%
- Objectif quantitatif collectif : 20% de la PVV

Concernant les perspectives emploi et compétences

La CFE-CGC a proposé en séance de nombreuses pistes pour améliorer à la fois la fidélisation et l'attractivité de l'entreprise, nous espérons qu'elles seront entendues. En voici quelques exemples :

- ▶ Systématiser les recrutements « dans toute la France » : nous sommes présents sur tout le territoire, il est temps de profiter de cet avantage, d'autant plus dans un contexte d'augmentation du télétravail ;
- ▶ Développer les parcours à l'international. Nous sommes présents de nombreux pays et pourtant, nous ne savons pas gérer les aspirations des salariés à la mobilité internationale ;
- ▶ Créer de vrais parcours d'évolution en interne : augmenter le nombre de salariés que nous recrutons à bac+2 pour leur proposer des parcours qui les feront évoluer jusqu'à des postes d'ingénieurs ;
- ▶ Améliorer notre package social grâce à la rétribution indirecte (PERCO, jours d'ancienneté supplémentaires, prime sur les transports doux à 500€ ...);
- ▶ Proposer une politique de promotion plus ambitieuse, alors qu'elle est aujourd'hui quasi inexistante ;
- ▶ Féminiser nos effectifs ;
- ▶ Proposer cette année, à tous les salariés éligibles, la [prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#).

- o 7,5% sur la marge entrante de l'équipe de rattachement
- o 7,5% sur le CA comptable de la BU ou de l'équipe de rattachement
- o 5% sur le DSO de la BU
- Objectif qualitatif : 10% de la PVV

En plus de ces éléments, les primes et « boost » ont été alignés afin que chaque direction opte pour des dispositifs similaires.

Un modèle de prime a aussi été mis en place pour encourager les ventes « inter-direction ». Ce modèle a cependant été critiqué par de nombreux élus comme étant trop peu attractif pour intensifier la collaboration inter-direction.

...mais un dossier qui ne semble pas encore sec.

La simulation faite sur le S1 2021 estime à une augmentation de 4% du budget PVV versé suite à la mise en œuvre de cette évolution.

Cependant, aucune analyse plus détaillée n'a été présentée à ce jour (par direction, par profil...).

D'autres éléments manquent à la présentation et ont été demandés par les élus : parle-t-on de CAS ou de TCV, écart type des gains et pertes par profil, qu'advient-il des postes qui vont perdre leur spécificité du fait de cette évolution (PAM, PBM et TBM).

Autre élément flou du dossier : aucune justification précise n'a été donnée pour expliquer que les Business Développeurs et les Responsables des Ventes, aussi soumis à la PVV, ne soient pas concernés par le projet.

Analyse de la CFE-CGC

Malheureusement, encore un sujet qui ne va pas au bout de l'exercice.

Globalement, un seul profil (celui de BM) est impacté par l'évolution, et encore, pas sur toutes les directions. Les profils de Business Développement et de Responsable de Vente ne

sont eux pas concernés par cette convergence, sans que l'on ne comprenne vraiment pourquoi.

Autre élément de déception : le projet va obligatoirement engendrer des impacts sur le salaire des salariés concernés, mais aucune étude d'impact précise n'a été présentée.

Nous attendons donc avec impatience les compléments demandés par le CSE afin d'avoir une idée précise des gains et pertes éventuelles par direction et par profil.

Sans cette analyse des impacts et des éléments concrets prévus pour pallier les pertes de salaires identifiées, aller plus avant dans le projet semble impensable.

Finalement, un dispositif « d'apport d'affaire cross-BU » a été proposé ; nous ne comprenons pas pourquoi ce dispositif serait limité aux seules équipes commerciales. Si un salarié, quel qu'il soit, a l'opportunité de proposer un nouveau client à l'entreprise, ce dernier doit être récompensé quel que soit son équipe de rattachement. **Demain, seuls les commerciaux et les salariés d'une direction pourront bénéficier de ces dispositifs ; nous demandons qu'ils soient étendus à l'ensemble des salariés de l'entreprise !**

Nous vous ferons un point sur les avancées du projet prévues pour début décembre.

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

