



Sommaire

Information sur la réorganisation d'OBS	1
Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.....	2
Projets de déménagement PESSAC et TOURS	4
Consultation sur l'opportunité du projet de regroupement des salariés des sites de La Chataigneraie, Modena et Orange Parc sur un nouveau bâtiment à Cesson-Sévigné	4
Information sur le réaménagement intrasite de Rennes Modena.....	5

Information sur la réorganisation d'OBS

Des objectifs intemporels

La réorganisation présentée tente de répondre à des objectifs bien connus à OBS :

- Simplification de la relation client
- Proposition de valeur « de bout en bout »
- Dé-silotage
- Accélération sur les relais de croissance
- Simplification de l'IT
- Accélération dans le digital
- ...

Une logique d'organisation qui change du tout au tout

L'originalité du projet est qu'il tente de répondre à ces enjeux bien connu par une approche tout à fait différente que l'approche « Business Unit » actuelle.

Au revoir Digital et Data, OGSB, OCB, SMS, l'organisation ne sera plus par domaine de solution mais plus par métiers (marketing, opération, IT, RH, finance) et plaque géographique pour les métiers en contact client (vente, avant-vente, conseil, prestations de service).

Cela a deux impacts :

- Les équipes Telco (Orange SA) et ESN (OBS SA) vont se retrouver « mélangées » dans les grandes directions métiers.
- Les collectifs forts existants par activité (et ex. filiale) seront en revanche séparés dans plusieurs directions.

De la théorie à la pratique, tout se complique

La logique est bien comprise, et à première vue la nouvelle organisation semble facilement compréhensible.



MAIS, le diable se cachant dans les détails, de nombreuses considérations politiques ou locales font que le projet présenté est très loin de l'ambition théorique :

- On parle d'un marketing unifié, mais les marketing OCWS, Ocean, B&D et en grande partie DfB n'en font pas partie.
- On parle des services généraux rattachés à la DRH, mais les services généraux OBS SA seront rattachés à OBS France.
- On parle d'opérations unifiées, mais il restera des équipes opérations dans OBS France.
- On parle de simplifier la vente, mais toutes les équipes de vente actuelles resteront réparées dans les Business Lines sans éléments de rapprochement présentés clairement dans le projet (à par le rattachement unique N+2 à un directeur OBS France).
- On parle d'accélérer dans le digital, mais les équipes OBS SA et Orange SA restent de leur côté.

- Selon les activités l'ingénierie est portée soit par les opérations soit par le marketing, soit par OBS France, sans qu'aucune cible ne paraisse claire.
- Et que dire des équipes RH et Finance qui semblent subir ces changements opérationnels dans organisation cible très claire (par exemple les RH OCB garderont un périmètre OCB alors que cette direction n'existera plus) ...

La liste pourrait continuer ainsi, mais en deviendrait indigeste, le résumé étant que la présentation a donné le sentiment d'une demi-réorganisation, qui n'a pas de sens dans la prochaine étape (pour 2023 ?) visant à résoudre ces incohérences.

Afin d'analyser les très nombreux impacts du projet, le CSE a désigné les experts Technologie et SECAFI pour étudier le projet, en analyser les impacts et accompagner les élus dans l'élaboration de recommandations.

Avis de la CFE-CGC

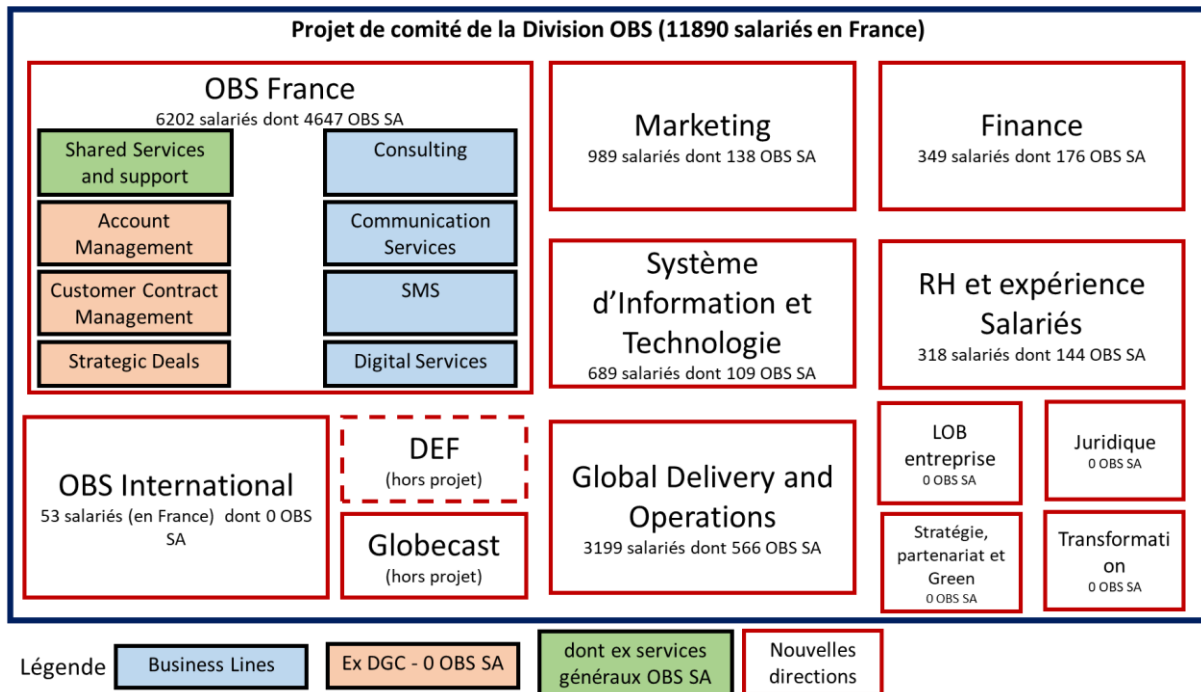
Cette première présentation nous laisse un goût amer.

Malgré nos nombreux échanges avec la direction, nous n'arrivons toujours pas à voir ce que cette réorganisation va apporter.

Bien sûr, nous comprenons l'objectif final, mais pourquoi s'arrêter au milieu du gué ? Pourquoi partir sur une organisation que l'on sait d'avance éphémère car bancaire ? Pourquoi ne pas nous présenter des éléments autres qu'organisationnels nous permettant de comprendre comment l'entreprise va marcher à l'avenir (gouvernance transverse, règle d'embauche en OSA ou OBS SA, ...).

Nous n'avons pas non plus eu d'information sur le futur juridique du nouvel ensemble, alors qu'il est évident que nos liens avec SCE vont se renforcer. Tout comme nos craintes de perte en agilité et en pouvoir de décision sur nos activités, n'ont pas trouvés réponses concrètes.

Nous n'en sommes qu'au début du processus social et il est encore temps de redresser la barre ; nous ferons tout pour être force de proposition constructive et que vos retours soient entendus par les décideurs.



Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Une expertise rassurante concernant les résultats 2021

Le CSE avait mandaté avant l'été le Cabinet SEFAFI afin d'analyser les comptes d'OBS SA.

A l'exception de quelques éléments exceptionnels, l'analyse est plutôt bonne sur la marge brute de l'entreprise, avec des taux de marge conforme à ceux du marché.

Ce niveau ne se reflète pas dans l'EBITDAaL. Cet élément n'est pas considéré comme préoccupant par les experts car il est courant pour les ESN rattachées à des grands groupes.

A Orange, comme dans d'autres grands groupes, les SG&A sont effectivement généralement plus importantes que pour des entreprises indépendantes car sont refacturés des éléments groupe non maîtrisable par OBS SA : les frais de marque, les frais de management, certains frais immobiliers et de vente.

Le CSE a ainsi pu « **constater avec satisfaction que ces objectifs sont largement atteints en 2021 pour la plupart des segments.** »

Plus d'interrogation sur 2022

Suite à une bonne année 2021, les objectifs 2022 ont été donnés avec beaucoup plus d'ambition.

Si certaines directions semblent en bonne voie pour atteindre les objectifs, d'autres apparaissent déjà bien trop loin pour réussir à les atteindre.

C'est le cas par exemple d'OCB qui souffre fortement de l'augmentation des coûts de l'énergie et des retards dans la fermeture de plateformes, ou de DfB, Consulting et OCB qui peinent à recruter.

Ces directions, et dans une moindre mesure toute l'entreprise sera en dessous de son budget de recrutement, cela aura un fort impact sur la (non)atteinte de nos ambitions budgétaires.

Toujours pas de visibilité sur la sous-traitance et les flux inter-compagnie

Dans plusieurs directions, cette difficulté à recruter impacte à la hausse notre taux de sous-traitance et donc nos coûts.

En parallèle, le « mode alliance » génère des coûts pour lesquels les élus souhaitaient de la visibilité.

Sur ces deux éléments, la direction n'a pas pu répondre à l'expert dans les temps (alors que cela fait plus d'un an que le CSE demande d'avoir une vision claire sur la sous-traitance et les flux intra-groupe) !

Il nous a été promis en séance que nous aurons ces éléments en octobre, nous attendons cela avec impatience !

[Vous pouvez retrouver l'expertise SEFACI dans la rubrique expertise du site du CSE.](#)

Extrait de l'avis du CSE voté à l'unanimité des présents

« Le CSE remercie l'ensemble des personnes qui se sont mobilisées pour éclairer sa compréhension de la situation de l'entreprise.

Le CSE regrette qu'un certain nombre d'analyses spécifiques qu'il avait réclamées n'aient pas pu être produites dans les délais prévus, et sera attentif en particulier à ce que les informations relatives à la sous-traitance et aux relations inter-compagnies fassent l'objet d'une présentation complémentaire en octobre 2022.

Sur le fond de l'analyse :

- Le CSE souligne l'importance de rappeler, à la veille d'une réorganisation d'envergure des périmètres des divisions, que la performance d'OBS SA sur les activités IT ne saurait être globalisée avec celle des

activités du segment entreprises du Groupe Orange. L'enjeu pour les activités réunies dans OBS SA n'a jamais été d'atteindre le niveau de profitabilité des activités historiques du Groupe, qui repose sur un modèle économique différent. L'enjeu pour OBS SA est, de longue date, de réaliser la croissance lui permettant de figurer en bonne place parmi les ESN européennes, avec un niveau de profitabilité cohérent par rapport à ces concurrents. Le CSE constate avec satisfaction que ces objectifs sont largement atteints en 2021 pour la plupart des segments.

- Le CSE observe par ailleurs que le budget annoncé pour 2022 était ambitieux, et que de nombreux éléments conduisent à faire preuve de prudence sur la capacité à le réaliser. Le CSE s'était déjà inquiété en 2021 de l'ambition excessive de l'entreprise sur la direction OCB concernant l'agenda de fermeture des plateformes. Le CSE observe que sur plusieurs segments la réalisation de l'ambition budgétaire implique un nombre d'embauches important et s'inquiète de la difficulté manifeste à réaliser ces embauches.
- S'agissant de la question environnementale, le CSE déplore que la déclinaison des ambitions stratégiques du Groupe au niveau de la filiale ne soit pas dotée des moyens adéquats qui permettraient, une stratégie propre, des avancées significatives et l'accès à des informations précises. Le CSE rappelle sa préoccupation constante d'exemplarité en matière de numérique responsable, dans la mesure où c'est au périmètre de la filiale que sont administrés notamment plusieurs data center et la plupart des périphériques IOT. Le CSE interpelle la direction de l'entreprise sur l'urgence à intensifier les moyens dévolus à ces enjeux, qui concourent par ailleurs à l'amélioration de la profitabilité économique et à l'attractivité de l'entreprise. Le CSE informe la direction qu'il ne pourra se satisfaire lors du prochain exercice d'un bilan limité à l'audit de deux bâtiments sans plan d'action concret en vue d'une amélioration significative de la performance environnementale. Cette volonté manifeste de ne pas faire est regrettable pour l'image et la pérennité de notre entreprise».

Projets de déménagement PESSAC et TOURS

SUITE ET FIN !

Vos élus au CSE ont rendu les deux avis concernant les deux projets de déménagement de PESSAC et TOURS.

Pour rappel et comme nous vous avons informé au [CR du CSEE de Juillet](#), deux projets nous ont été présentés :

- Déménagement des salariés OBS SA des sites de La Devèze (Pessac) et Vinci (Mérignac) sur le site Multipôle des Graves (Pessac)s
- Déménagement des salariés OBS SA du site « Milletière » (Tours) au site « Tours 2 Lions » (Tours)

Extrait des avis du CSE approuvés à l'unanimité des présents Pour TOURS :

« Le CSE remercie la direction de la prise en compte de certains de ses retours pour le microzoning et l'aménagement du site.

Aux vues du coût du RIE sur site, le CSE demande à la direction de prendre en charge le PPC de ce dernier.

Afin de ne pas dégrader les conditions de travail des salariés par rapport au site existant, le CSE demande finalement la mise en place des cafés gratuits dès déménagement sur site.

Le CSE demande à ce que les salariés voyant leur temps de trajet augmenter de plus de 20 minutes bénéficient d'une compensation dans une logique d'équité entre les salariés. »

Pour PESSAC :

« La vétusté des sites actuels sur le sud de l'agglomération bordelaise nécessitait que l'on s'attaque au projet, cela sera malheureusement fait bien tard au vu du planning présenté.

Le CSE déplore la solution proposée, pour les raisons suivantes :

- Le taux de Flex du projet ne permet d'accueillir ni assez de salariés en même temps ni d'accompagner la croissance de l'entreprise
- La localisation n'est ni attractive ni desservie par les transports en commun : mauvaise nouvelle pour l'environnement et notre politique RSE
- Comble de l'ironie, alors que les prix du gaz s'envolent, le projet propose un bâtiment plus polluant avec un chauffage au gaz et non plus à l'électricité
- Pas de bonne nouvelle non plus côté restauration : il n'y aura ni solution de restauration externe accessible à pied, ni restauration collective à prix abordable
- L'espace restauration hors RIE est, pour sa part, bien petit au vu du nombre de salariés sur site.

Le CSE regrette que la direction n'ait pas étudié sérieusement l'option d'un déménagement à Bordeaux-Belcier qui aurait répondu efficacement à nombre de nos remarques.

Afin de ne pas dégrader les conditions de travail des salariés par rapport au site existant, le CSE demande la mise en place des cafés gratuits dès déménagement sur site.

Le CSE demande à ce que les salariés voyant leur temps de trajet augmenter de plus de 20 minutes bénéficient d'une compensation dans une logique d'équité entre les salariés. »

Consultation sur l'opportunité du projet de regroupement des salariés des sites de La Chataigneraie, Modena et Orange Parc sur un nouveau bâtiment à Cesson-Sévigné

Un grand projet de déménagement est prévu pour le T4 2023 à Rennes.

Ce projet vise à regrouper les salariés OBS SA dispatchés actuellement sur Cesson/Rennes et Bruz, il répond aussi à l'objectif de croissance des effectifs sur le bassin Rennais et enfin à une contrainte écologique liée au vieillissement des bâtiments.

Les salariés concernés par ce projet déménageront vers un nouveau bâtiment situé au sein du campus OBS (Orange Island), à 250 m de la nouvelle ligne de métro et des lignes de bus.

Ce bâtiment, neuf de 6800 m², permettra d'accueillir 550 positions de travail pour 900 salariés et concernera, dans un premier temps, les équipes issues de 9 bâtiments dont 3 OBS SA :

- Le Modena (294 personnes)
- La Chataigneraie (170 personnes)
- Orange parc – Bat C (112 personnes)

Les salariés de B&D de Rennes pourront également rejoindre ce campus à l'issue de leur bail en Janvier 2026.

Le campus d'Orange Island comprend :

- 1308 places de parking
- 316 places de parking vélos
- 2 salles multi activités (gym, yoga, pilates...)
- 29 espaces pour déjeuner sur le campus
- Une restauration collective (RIE Le Calydon)
- 11 espaces de douches / sanitaires
- Un espace service au bâtiment 1
- GSSO assurée par les Services Généraux de SCE (entité du groupe Orange)

Analyse de la CFE-CGC

Le projet nous paraît ambitieux et conforme à la politique RSE de l'entreprise, nous avons néanmoins remonté quelques inquiétudes quant à ce projet :

- Le sort réservé au périmètre B&D et DM Data prévu pour rejoindre le site dans un deuxième temps.
- L'impact sur les temps de trajet suite à l'ouverture de la nouvelle ligne de métro pour mettre en place les compensations adéquates.

Concernant le volet économique nous avons demandé plus d'éléments quant au montage financier et la part de chaque entité OBS SA vs Orange SA dans ce projet.

Enfin, nous nous interrogeons concernant la nouvelle réorganisation OBS et l'impact sur les différentes équipes et directions concernées par le projet.

Information sur le réaménagement intrasite de Rennes Modena

En attendant le regroupement prévu au projet cité précédemment, un premier projet vise à prendre en compte les modifications de l'organisation récente au sein de DFB mais aussi de répondre à la demande de rapprochement du commerce externes avec les équipes opérationnelles sur le site de Modena. Il permettra également de rassembler les équipes de la DSI et SG du Modena, à proximité des RH DfB notamment.

Le projet consiste en des mouvements de salariés Rennais (DD/DFB et CSS) vers le site du Modena :

- 78 salariés situés sur le site du Modena concernés par un mouvement intra-site.
- 17 salariés CSS du site de la Châtaigneraie concernés par un mouvements vers le Modena :
- 1 salarié (manager DfB) situé sur le site d'Orange Parc concerné par un mouvement vers le Modena.

Ce projet n'implique pas de travaux ni de mise en place du flex office.

Les déménagements seront réalisés du 30/09/2022 au 3/10/2022.



Vos représentants CFE-
CGC Orange

Élus

- Thibault Linte – Secrétaire
- Sami Benakki - Trésorier
- Narimane Behar – Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Dahir Alhachimi
- Isabelle Bordeaux - Rapporteuse commission économique
- Benoit Girodet
- Céline Guillet – Rapporteuse commission ASC et EFD
- Christophe Lancrenon
- Tony Largeau – Trésorier Adjoint
- Jean Michel Ringard – Rapporteur commission Restauration

- Khady Thiam
- Gwenaëlle Leprince
- Karine Parlier
- Julien Civray
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nadine Guichaoua

Représentant Syndical

- Eric Boileau