



Sommaire

Synthèse des résultats financiers 2020.....	1
Etat des lieux du déploiement de l'outil SI paie.....	1
Enquête salariés sur l'outil Fusion.....	2
Information sur les résultats de l'index égalité professionnelle F/H 2020.....	2

Synthèse des résultats financiers 2020

La baisse des résultats continue en 2020 sur fond de Covid

Les résultats pour 2020 au périmètre de l'UES (OBS SA + OCD + Enovacom) mettent en avant les éléments suivants :

- ◆ Belle croissance de 9,2% en cette période de Covid, qui ne permet cependant pas d'atteindre l'objectif. Ce retard est principalement prononcé sur OBS SA, malgré une belle croissance d'OCB à 37,6%.
- ◆ Croissance plus forte sur les services que sur la revente de matériel
- ◆ La marge brute est en retard de 59,7k€ par rapport au budget du fait notamment d'impacts opérationnels (revue du stock sur OCWS, risques projets) et de l'impact de la pandémie
- ◆ Les SG&A sont supérieures au budget mais tiennent compte de créances douteuses exceptionnelles (provisions sur créances clients et sur la taxe Copé, une taxe télécom, une partie de nos activités ayant été requalifiée en activité télécom par la direction de la fiscalité groupe).
- ◆ Le tout entraîne un retard de l'EBITDAL par rapport au budget de 62,6k€ à -13,9k€ (vs. 7,6k€ en 2019).

Analyse de la CFE-CGC

Cette année encore, on remarque que l'écart se creuse entre nos succès de croissance et notre échec à maîtriser notre EBITDA.

Notre croissance, notamment sur le service, montre la pertinence de nos offres et notre capacité à délivrer.

En revanche, nous nous interrogeons sur l'échec constant dans l'atteinte de notre budget SG&A et du coût de la sous- traitance. Cet échec est d'autant plus inquiétant que la crise actuelle a permis des économies sur ces postes de dépenses (transports, notes de frais,...).

Afin de résoudre ce problème qui pèse sur la rentabilité de l'entreprise et sur notre intéressement, la CFE-CGC demande :

- ◆ le lancement d'une réflexion de fond sur nos modèles SI, commerciaux, et de sous-traitance
- ◆ une réflexion sur les synergies que devraient permettre OBS SA
- ◆ une analyse de valeur des fees payés à Orange qui pèsent toujours énormément dans nos résultats
- ◆ un plan d'action pour limiter les éléments exceptionnels négatifs qui se répètent semestre après semestre.

Etat des lieux du déploiement de l'outil SI paie

Une gestion du changement toujours poussive à OBS

Comme nous, l'équipe projet regrette les erreurs apparues en janvier 2021 lors de la mise en place du nouvel outil de paie avec 147 salariés impactés sur un ou deux mois.

La bonne nouvelle est que les erreurs ont été identifiées dès janvier et des actions mises en place afin de limiter les impacts avec entre autre le versement d'acompte, le contact de chaque salarié individuellement et la régularisation sur février 2021.

La discussion a aussi permis de mettre en avant plusieurs sujets à traiter comme l'éligibilité à la prime transport qui semble différente entre OBS SA, OCD et Enovacom.

La direction nous a aussi présenté des éléments détaillant les évolutions de présentation du bulletin de paie qui permettent de répondre à beaucoup de questions posées sur la compréhension du

nouveau bulletin. Nous avons demandé la mise à disposition de ces éléments aux salariés, un document explicatif sera publié sous peu.

Analyse de la CFE-CGC

Les deux premiers mois de mise en service ont été délicats et ont malheureusement eu des conséquences sur la trésorerie de plusieurs salariés. Nous notons une nouvelle fois la forte implication des équipes paie qui ont fourni un énorme travail pour corriger les erreurs.

Sur ce type de projet, nous réitérons notre demande d'un suivi rapproché des salariés lors du déploiement de nouveaux outils et des moyens prévus dès le début pour la gestion du changement (documentation support, sessions d'information,...).

Trouver les documents support de la direction : [plazza UES OBS](#)
Vous avez des questions sur votre fiche de paie ? Contactez-nous par mail ou sur : [plazza CFE-CGC OBS](#)

Enquête salariés sur l'outil Fusion

Enfin un travail en proximité des utilisateurs !

Une enquête utilisateurs sur Fusion a été réalisée en décembre 2020 afin de recueillir l'avis et les retours sur l'outil en lui-même, mais aussi l'accompagnement autour de l'outil.

Tous les utilisateurs du périmètre OBS étaient impactés par l'étude (OBS SA, Orange SA et Equant intl). Le questionnaire ne prenait pas en compte la partie saisie des temps ; ce module fera l'objet d'une deuxième enquête à venir.

Sont remontées comme points d'amélioration : la performance, l'ergonomie, la page d'accueil, et la facilité d'utilisation pour la majorité des populations. L'enquête met aussi en avant une insatisfaction fonctionnelle forte pour l'administration des ventes et la gestion de projet.

En résumé : Nous constatons une insatisfaction globale concernant tous les modules de l'outil. L'accompagnement des équipes support quant à lui remonte comme un élément satisfaisant dans le résultat du sondage !

Un plan d'action qui dépend beaucoup de l'éditeur

Les résultats de l'enquête ont été remontés à l'éditeur (Oracle). En prochaine étape, des interviews et une enquête détaillée sont mises en place avec Oracle sur les périmètres ADV et Chefs de Projets pour identifier les évolutions logicielles à réaliser.

Sur la population « controlling », il est mis en place une accélération de la mise en œuvre de la solution de BI.

Le dernier élément du plan d'action est de renforcer l'accompagnement aux utilisateurs afin de pallier les déficiences du logiciel sur le court terme.

Analyse de la CFE-CGC

Fusion est l'un des projets qui fait le plus mal aux salariés qui s'en servent au quotidien. L'enquête de satisfaction l'a encore montré, malgré le formidable travail d'accompagnement accompli par l'équipe projet et de nombreux moyens supplémentaires investis dans l'accompagnement, le logiciel reste un point noir du travail à OBS SA.

Le module principalement décrié semble être le module de gestion de projet, non utilisé à Orange SA et pour lequel OBS SA est l'un des premiers clients de l'éditeur : visiblement, nous payons les pots cassés de ce module, et Oracle tarde à faire évoluer l'outil.

Nous nous félicitons que l'enquête menée entraîne le lancement d'un retour spécifique sur l'ergonomie impliquant chefs de projets et administration des ventes ; et nous invitons le contrôle de gestion à un suivi particulier de l'impact des évolutions de la BI sur l'expérience des équipes.

Le chemin sur cet outil est encore long, et nous espérons que la direction saura faire les choix qui s'imposeront suite aux chantiers menés sur l'outil, notamment concernant le module de gestion de projet.

Nous nous inquiétons aussi concernant le déploiement prochain prévu pour OCWS, annoncé pour le moment pour S2 2021 !!

Information sur les résultats de l'index égalité professionnelle F/H 2020

Un bon « indice » qui cache de vraies inégalités

L'index égalité professionnelle a été mis en œuvre par la loi du 5 septembre 2018, c'est donc un exercice cadré qui mesure via plusieurs indicateurs les inégalités femmes-hommes.

Cette année, l'indice pour OBS est de 92 points.

Les éléments suivants sont notables :

- ◆ L'écart de rémunération moyen est de 10,1% en défaveur des femmes. L'indice retient cependant la valeur 0,09% en faveur des femmes qui constitue la valeur retraitée des catégories Cadre/ETAM et des tranches d'âge.
- ◆ Un plus grand pourcentage de femmes sont augmentées en comparaison aux hommes. Malheureusement, aucune information n'a été partagée sur la valeur de ces augmentations.
- ◆ Seulement 3 des 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise sont des femmes.

Analyse de la CFE-CGC

Ce n'est pas 2020 qui changera la donne : les inégalités perdurent dans notre entreprise.

Afin d'en finir une fois pour toutes avec cette injustice, la CFE-CGC souhaite un accord égalité Femme-Homme ambitieux avec :

- un suivi des augmentations F/H en valeur et non en nombre, afin de suivre si effectivement les femmes sont plus augmentées que les hommes pour réduire l'inégalité actuelle
- la fin pure et simple des inégalités salariales à l'embauche, pour laquelle nous identifions encore des exemples chaque année
- une politique crèche ambitieuse et accessible à tout OBS SA et non seulement à la direction OCWS

Echangez avec nous sur ces sujets : [plazza CFE-CGC OBS](#)

Élus

- Dahir Alhachimi – Secrétaire
- Narimane Behar
- Isabelle Dussaume
- Thibault Linte
- Isabelle Bordeaux - Trésorière
- Ali Ghellab
- Celine Guillet
- Cherif Lam
- Christophe Lancrenon – Secrétaire adjoint

- Khady Thiam
- Genoit Girodet
- Jean Michel Ringard
- Karine Parlier
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nathalie Sainte-Luce
- Lucien-Henry Horvath
- Pierre Louis Scie

Représentant syndical : Eric Boileau

Vos représentants
CFE-CGC Orange



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

