



### Sommaire

Point d'étape sur le projet OPERA .....	1
Information sur la politique sociale et les conditions de travail .....	2
Information sur la situation économique et financière de l'entreprise.....	3
Immobilier : Pau et La Marseillaise.....	3
Plan d'action sur le collectif I3T .....	4

## Point d'étape sur le projet OPERA

### Etat des lieux

Les membres du CSEE avaient demandé un point d'avancement du projet en séance chaque semestre jusqu'à la stabilité de la réorganisation. A cette occasion, la Direction indique que :

- La mise en place des Business Lines permet d'ores et déjà d'adresser les clients sur leurs propres enjeux et améliore-la lisibilité de nos offres.
- La construction des offres se poursuit.
- La composition des gouvernances (Business Lines, produit ou en région) est stabilisée.
- 25 practices ont été constituées et sont en ordre de marche.
- Des opportunités "produit" sont en cours d'étude. Notamment une réflexion sur la mise en place d'un produit de paiement qui permettrait d'accroître cette activité, actuellement trop dépendante de Téléfact.
- Il est prévu des rationaliser les solutions d'infrastructure et de services managés suite au transfert des équipes DSPM et DOC de DfB vers OCB CSD, ce qui laisse présager que les salariés des équipes réseau et hébergement de la Direction technique DfB sont pressentis pour rejoindre les équipes OCB.
- Un partenariat entre "Flux vision" d'OBS SA complété par les compétences de data analyse de B&D est en cours de construction.

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC déplore le manque d'indicateurs chiffrés pour rationaliser l'avancée du chantier et une gestion de la transformation ne prenant pas assez en compte les individus.

La mise en place des offres des business lines prend du temps et l'efficacité de cette nouvelle organisation reste imperceptible à ce jour.

Malgré la forte adhérence entre les 2 projets, la transition de l'organisation de la Direction DATA n'est pas abordée, alors que de nombreux enjeux persistent comme la stratégie autour de Splunk qui sera, entièrement commercialisé par B&D l'année prochaine.

Nous attendons des réponses chiffrées de la Direction sur 2 sujets précis :

- La promesse d'amélioration de TACE et de recrutement pour améliorer notre Chiffre d'affaires est-elle au rendez-vous ?
- La régionalisation permet-elle vraiment un rapprochement de nos clients ?

Sans nouvelle piste apparente et sans investissements particuliers annoncés à ce jour, la question du devenir des équipes paiement se pose également.

L'intégration des équipes DSPM et DOC s'effectue dans la douleur malgré une détection en amont de ce risque. Sur ce sujet houleux en séance, nous avons insisté auprès du Directeur Technique OCB de présenter une vision claire de l'avenir à toutes les équipes Services Managés et d'intégrer toutes les équipes services dans les réflexions sur le futur de nos activités de service Cloud.

Nous restons mobilisés pour la mise en place de cette organisation !

Les practices semblent une bonne réponse au problème d'éloignement géographique des salariés de compétence équivalente auxquelles ils devraient pouvoir s'adresser pour avoir les réponses à des interrogations ponctuelles. Cela n'est actuellement pas assez visible.

Pour les équipes produit :a CFE-CGC regrette qu'il n'existe pas de recueil de retour d'expérience des directions maîtrisant la gestion des produits de longue date (Océan, OCB ...)

Cependant, nous nous réjouissons de la campagne de communication d'OBS SA sur les réseaux sociaux qui met en lumière des métiers de l'IT dans l'univers Orange.

**Vous souhaitez nous faire des retours sur votre expérience de cette réorganisation ?** N'hésitez pas à contacter Olivier Guyonnet, délégué Syndical sur DfB ou Thibault Linte, secrétaire du CSE OBS SA.

# Information sur la politique sociale et les conditions de travail

Ce point a permis d'échanger autour des indicateurs sociaux 2021 sur OBS SA. Voici quelques chiffres intéressants :

- 37 % des salariés ont moins de 2 ans d'ancienneté, 45 % en ont plus de 5
- La sous-traitance en France représente 15,1 % de la force au travail (sans compter la sous-traitance interne Groupe), en diminution de 1,8 point
- Il y a eu 561 embauches CDI en 2021, 82 de plus qu'en 2020. Sur ces embauches, 77 personnes avaient moins de 25 ans
- Il y a eu 456 départs en 2021 dont 200 démissions et 167 mobilités groupe, pour seulement 8 mobilités entre directions d'OBS SA
- Seuls 144 salariés ont été promus cette année et 340 salariés ont évolué de classification Syntec
- Le nombre de travailleurs handicapés à OBS SA est en très légère augmentation passant de 2,21 % à 2,4 %
- Le salaire mensuel brut moyen des femmes est de 3 829 € contre 4 104 € pour les hommes ; la Direction justifie cet écart par une plus faible représentation des femmes aux plus hauts niveaux de classification !

La rémunération médiane mensuelle est, elle de 3 862 €

- Les frais de personnel représentent 37,55 % de notre chiffre d'affaires
- Il y a eu 29 accidents de trajet ou de travail au cours de l'année, en forte diminution par rapport à 2019 et 2020 (42 et 43).
- 2 494 salariés avaient signé un avenant de télétravail, contre 412 en 2020.
- La formation a représenté 2,31 % de la masse salariale, toujours en dessous de son niveau avant Covid (2,6 % en 2019)
- Le nombre de stagiaires / apprentis / contrats pro est passé de 330 en 2020 à 298 en 2021, en décroissance malgré les fortes incitations gouvernementales à l'apprentissage

## Analyse de la CFE-CGC

### Encore un bilan social très décevant !

Il y a bien sûr quelques éléments de satisfaction :

- Le salaire mensuel moyen est 237€ plus élevé que la moyenne des ESN ([source numeum](#)), bien que notre âge moyen soit lui aussi légèrement plus élevé
- Les mobilités vers le Groupe fonctionnent.
- L'embauche de travailleurs handicapés progresse, mais beaucoup trop lentement
- Le nombre d'accidents de travail diminue

Au-delà de ces éléments, la politique sociale dans l'entreprise reste à notre avis un des gros problèmes de l'entreprise :

- Extrêmement peu de promotions et des parcours professionnels trop souvent mal définis.
- Une gestion des jeunes employés frileuse : peu d'apprenants, de recrutements et d'augmentations.
- Une formation qui n'arrive pas à atteindre son niveau d'avant crise.
- La stratégie de gestion de carrière pose question avec de jeunes embauchés que l'on ne garde pas et des salariés ayant beaucoup d'ancienneté mais qui n'évoluent pas assez. Le nombre des mobilités inter OBS SA (8 !) parle de lui-même : on ne sait pas gérer les carrières au sein de l'Entreprise !
- L'écart de rémunération femme-homme persiste depuis des années sans que l'écart ne se résorbe ; une situation inacceptable qui met en exergue les carences du système en termes d'équité des chances d'évolution.

La CFE-CGC demande la mise en place d'une politique sociale claire, équitable et motivante dès à présent, pour le bien des salariés et de l'Entreprise.



# Information sur la situation économique et financière de l'entreprise

## Un premier semestre 2022 moins positif qu'en 2021

L'exercice OBS SA 2021 s'est terminé de manière positive avec des résultats bien au-dessus des objectifs ([voir notre article sur le sujet](#)). Même si la croissance reste très soutenue, le premier semestre 2022 demeure beaucoup plus inquiétant avec des résultats en-dessous du budget sur l'Ebitdaa, en retard de quelques millions d'euros, essentiellement dû au décrochage de rentabilité d'OCB et dans une moindre mesure de CCx et DfB.

La décroissance forte du CA d'Orange Consulting sur le S1 reste aussi un élément d'interrogation.

Afin de suivre en détail les plans d'action sur le sujet, nous avons demandé aux dirigeants des directions concernées de venir s'exprimer au CSE de juillet. Affaire à suivre.

## Face à une situation économique difficile, le CSE lance une expertise

En plus de ces échanges, nous n'avons toujours reçues les informations que nous avons demandé sur les chiffres de la sous-traitance à OBS SA et certains documents légaux concernant la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Dans ces conditions, et afin d'avoir plus d'éléments de comparaison avec nos concurrents, le CSE a voté le lancement d'une expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Nous pourrions vous partager les éléments de cette expertise après l'été.

**Vous souhaitez en savoir plus ? N'hésitez pas à nous contacter.**

## Immobilier : Pau et La Marseillaise

### Nos revendications ont été écoutées sur deux sites

#### La Marseillaise

En début d'année, la Direction nous a présenté un projet de déménagement des salariés OCWS de la Valentine vers la tour la Marseillaise.

Le projet avait été vivement critiqué par les élus pour son manque de bureaux disponibles, et de places de parking ...

Quelques mois plus tard, nos nombreuses demandes ont été entendues :

- Le nombre de bureaux dédiés à OCWS passent de 4 à 12
- Le nombre de places de parking passe de 0 à 9
- Le tout sans surcoût projet

Le site propose en plus, un RIE (restaurant inter entreprise) et un aménagement de très haute qualité.

Cependant, nous constatons un allongement du temps de trajet et un manque de places de parking pour les salariés sans véhicule de statut. Le CSE a demandé des compensations à la Direction qui a indiqué qu'elle allait étudier les situations au cas par cas.

#### Pau

Cela fait des années que nous demandons un agrandissement du site de Pau. C'est maintenant chose faite ! Il sera agrandi d'un peu plus de 100 m2 avec la prise à bail d'un demi-étage supplémentaire. Un budget est prévu pour l'isolation sonore des open spaces et l'installation de douches.

#### Stadium

Lors du CSE, le projet de déménagement des sites de Clichy, Montreuil et Boulogne vers Stadium a aussi été évoqué. Vous retrouverez notre première analyse sur le sujet via [cet article](#).

### Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC se réjouit d'avoir été, au moins en partie entendue sur les déménagements présentés ce mois.

Ces avancées illustrent l'intérêt d'un travail de fond sur les conditions de travail entre les salariés et la Direction.

Même si cela concerne trop peu de projets ; le dialogue commence à porter ses fruits comme le montre l'évolution du projet Saint Priest avec l'ajout d'éléments d'isolation sonore.

Nous souhaitons vivement que cela perdure car de gros enjeux sont à venir pour les déménagements qui arrivent, comme Stadium et Pessac ; mais aussi sur des projets pour lesquels nous souhaitons des amendements comme les Triades.

Nous attendons avec impatience l'avancée des prochains sujets immobiliers présentés comme prioritaires :

- L'amélioration des conditions de travail sur l'agglomération Rennaise : Orange Parc, Modena et la Châtaigneraie
- La définition d'un cadre clair et ambitieux pour la mise en place du Corp oworking, indispensable pour que les projets en Ile-de-France soient une réussite
- Un cadre commun pour tous les sites concernant les espaces dynamiques de travail, afin de garantir de bonnes conditions de travail malgré le flex-office.

Nous restons très vigilants sur les compensations à apporter aux salariés perdant en temps de transport ou en pouvoir d'achat -du fait des projets immobiliers.

**La réponse à ces sujets est qu'ils seront regardés au cas par cas mais celle-ci ne peut pas être satisfaisante dans la mesure où elle ne garanti aucune compensation, ni aucun traitement équitable entre salariés !**

# Plan d'action sur le collectif I3T

Suite au droit d'alerte lancé sur I3T et à l'enquête qui s'en est suivie ([plus d'information ici](#)), la Direction nous a présenté son plan d'action.

Elles tournent autour de 5 piliers :

- L'évolution des relations avec le client afin d'équilibrer les relations.
- L'amélioration de l'accompagnement RH avec plus de proximité, une meilleure intégration des nouveaux arrivés, une meilleure gestion des compétences et une politique plus ciblée de recrutements.
- La gestion de projet avec un travail autour de la méthodologie SAFE.
- La communication et le rapprochement au collectif OBS SA avec du team building, et des rencontres inter-équipes.
- Un meilleur outillage avec la création de communautés métier et la différenciation outils/processus.

Finalement, la Direction a rassuré sur le futur du dispositif en se positionnant d'ores et déjà sur des RFI (Request for Information) du périmètre et en identifiant de nombreuses pistes clients et métier au cas où de potentielles pertes d'appels d'offre (après 2023) entraîneraient une diminution du périmètre d'action sur ce projet en particulier.

## Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC remercie les porteurs du sujet, investis et bien au fait de la situation.

De nombreux éléments de ce plan d'action vont dans le bon sens mais l'on se désolé qu'ils aient mis autant de temps à être mis en place, tant nos alertes sur le périmètre dataient.

Nous restons en alerte sur :

- Le taux de sous-traitance très élevé.
- L'intégration des salariés au sein du collectif OBS SA, notamment sur les parcours et l'évolution professionnelle.
- Les trop nombreuses strates de management entre le projet et la Direction qui tendent à édulcorer la connaissance de la situation terrain.
- La qualité des relations avec le client, élément clé du dispositif qui devra continuer de s'améliorer dans la durée.

**Vous souhaitez nous remonter des éléments complémentaires sur le sujet ? N'hésitez pas à nous contacter.**



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
- Benoît 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

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](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)

tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](https://bit.ly/annuaireCFECCG)

