OBS'news

T3 2022

FO COM\ORANGE

Orange Business Services SCE

EDITO : Fin septembre, **le 1er volet du projet « One OBS »** a enfin été présenté aux CSEE de SCE et d'OBS SA. En tant que tel, il n'est pas particulièrement invasif, car **la direction annonce qu'aucun salarié ne sera confronté (à cette étape) à un changement de métier, d'activités, de localisation géographique, ni de contrat de travail.**

Pour la direction, l'objectif principal de cette transformation est de recouvrer une profitabilité durable.

Pour FOCom, le succès de cette réorganisation qui pourrait comporter plusieurs étapes dépendra surtout du niveau d'adhésion des salariés. Ce dernier est loin d'être garanti en cas de filialisation de SCE.

Sommaire

- *Pouvoir d'achat en berne*
  > Les salariés inquiets !
- *1ère étape du projet de réorganisation*
  > Qui en appelle d'autres ...
- *Des trous dans la raquette dans ...*
  ... le dossier de réorganisation d'OBS
  > FOCom interpelle la direction
- *Point immobilier ...regroupements*
  > FOCom dénonce les conséquences des espaces dynamiques

BON À SAVOIR

Pouvoir d'achat en berne
Les salariés inquiets !

Avec un niveau d'inflation annuel avoisinant les 6% en 2022, le budget de 2% d'augmentation salariale décidé par la direction ne permet pas aux salariés de maintenir leur pouvoir d'achat. Or, rien ne laisse présager un retournement de situation en 2023. Le gouvernement a déjà annoncé que les prix du gaz et de l'électricité augmenteront de 15% en début d'année prochaine.

Aussi, **FOCom a exigé de la direction générale d'Orange la mise en œuvre de mesures adaptées :**

- Réexamen des mesures d'augmentations salariales 2022
- Versement d'un supplément d'intéressement
- Augmentation des indemnités de télétravail
- Revalorisation du barème de l'indemnité kilométrique

Seule la dernière revendication, la moins onéreuse pour l'entreprise, a obtenu gain de cause.

FOCom réclame également la mise en œuvre d'une indemnité de transport pour les salariés qui utilisent leur véhicule personnel vers leur lieu de travail, notamment pour ceux qui n'ont pas accès aux transports collectifs.

Pour se dédouaner de l'austérité de sa politique salariale, la direction se réfugie derrière les mesures législatives de soutien au pouvoir d'achat :

- **Rachat des jours de RTT** (exceptés pour les cadres en forfait jour)
- **Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale** (une seule demande possible avant le 31 décembre 2022)
- **Mise en œuvre de la prime de partage de la valeur** (ex prime Macron)

Au-delà du versement d'une prime dont le montant est en cours de négociation, cela revient à inciter les salariés à travailler plus et à piocher dans leurs économies pour préserver leur pouvoir d'achat.

FOCom est scandalisé par ces mesures éphémères et dangereuses qui servent d'alibi à la direction pour ne pas réévaluer les salaires d'ici la fin de l'année.

Quelles nouvelles pour la restauration ?

Les salariés d'Orange Village *peuvent désormais accéder à un RIE, soit au bâtiment G situé à Bagneux, soit à Chatillon pour les salariés actuellement exilés sur Orange Gardens. Pendant ce temps,* ***les salariés de Cesson*** *attendent toujours des nouvelles de la réouverture du Calydon ! La solution de frigos connectés proposée comme palliatif ne semble pour le moment pas convaincre grand monde (seulement 80 repas/jour en moyenne à Cesson-Sévigné).* ***Pour les salariés de Blagnac****, l'installation des frigos est reportée ultérieurement.*

Si l'OS majoritaire avait accepté d'adhérer à la gestion collective de la restauration, il ne serait pas nécessaire de traiter les besoins au cas par cas des différents sites. ***Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?***

NB : Depuis le 1er octobre 2022, passage du plafond des Tickets Restaurant à 25€ pour tous les achats alimentaires.

Élections CAP/CCP du 5 au 8 décembre 2022

Je vote FOCom

VOTRE DÉFENSE

notre engagement !

Première étape du projet de réorganisation

Qui en appelle d'autres…

La direction d'Orange Business Services a présenté la première étape d'une transformation majeure les 28 et 29 septembre 2022 aux CSEE d'OBS SA et SCE.
L'ensemble des salariés concernés représente près de 12 000 personnes en France. La Direction Entreprises France (DEF) ne fait pas partie du projet à ce stade.

Cette réorganisation est une fusion qui ne dit pas son nom. Elle instaure le regroupement des équipes SCE et OBS SA au sein d'une structure OBS unifiée, **sans changement de métiers, d'activités, de localisation géographique, ni de contrat de travail … pour le moment !**

Le projet s'articule autour de 5 lignes directrices :

1. Une **capacité de décision** et d'action plus proche du client
2. La **simplification des ventes et de l'avant-vente**
3. L'unification du marketing
4. La **création d'une Direction Technique et des Systèmes d'information**
5. Les **Opérations simplifiées** pour une meilleure expérience client de bout en bout

FOCom regrette *que ce projet présenté, comme une première étape, apporte* ***peu de visibilité sur les moyens et la méthode pour réussir à améliorer l'expérience client.*** *De même, la direction ne précise pas les véritables changements opérationnels à mettre en œuvre par les équipes.* ***Les changements sont à venir !***

En effet, la direction reste floue en annonçant que « **d'autres évolutions pourront être envisagées** et seront travaillées au sein de chacune des Directions selon un calendrier propre à chacune d'elle. »

Pour FOCom, *compte tenu :*

- *des dysfonctionnements récurrents et historiques,*
- *de la complexité de nos offres,*
- *des outils trop nombreux et inadaptés,*
- *d'une organisation en silos,*
- *d'un SI déficient, …*

… la direction doit agir pour améliorer l'expérience clients et salariés et retrouver une profitabilité durable.

Pour FOCom *la réussite de la transformation d'OBS est conditionnée à l'adhésion des salariés.* ***Pour y parvenir, il faudrait que les conditions de travail, la rémunération et la reconnaissance s'améliorent !***

Lors de l'instance CSE SCE, FOCom a souligné l'absence d'éléments essentiels dans le dossier :

- Bilan de la situation économique et financière
- Analyse stratégique et comparative du marché
- Business plan avec état de la situation actuelle
- Etat et évolution de la force au travail avec l'ensemble des effectifs d'OBS impactés (OBS SA, dans les centres de compétences (MSC) et OBS à l'International)
- Prévisionnels des départs (TPS-Retraite)
- Anticipation des pertes d'expertises rares
- Plan de formation ciblé à partir de la cartographie des métiers et des ambitions à atteindre
- Gouvernance pour traiter les dysfonctionnements et l'évolution des modes de fonctionnement

FOCom déplore *l'absence de visibilité sur les étapes suivantes de la réorganisation et le cadre juridique de la nouvelle structure.*

FOCom réaffirme *que la transparence n'est pas optionnelle pour mobiliser l'engagement des salariés.*

La vision globale du projet de nouvelle organisation OBS

Zones

Direction zone France
1 555 salariés SCE
3 116 salariés OBS SA
+ 1 531 salariés B&D

Direction zone Internationale
53 salariés SCE
~9000 salariés OBS à l'International

Direction Entreprises France
~20 000 salariés OF

Globecast

Marketing/ Business Lines

Direction Marketing
851 salariés SCE
138 salariés OBS SA

Réseaux, SI et Sécurité

Direction SI et technologie (CTIO)
576 salariés SCE
109 salariés OBS SA

Opérations

Direction Global Delivery & Operations
2 633 salariés SCE
566 salariés OBS SA

Support

Finance 173 salariés SCE
176 salariés OBS SA

Stratégie, Partenariat et Green
26 salariés SCE

DRH et expérience salarié
174 salariés SCE
144 salariés OBS SA

Juridique et réglementation
3 salariés SCE

Dir. LoB Entreprise et Global Sale
56 salariés SCE

Transformation
8 salariés SCE

Etat Major
2 salariés SCE

FOCom votre *meilleur* défenseur

Réorganisation d'OBS … les trous dans la raquette !

FOCom interpelle la direction

Après des années d'inertie face aux dysfonctionnements opérationnels et à la complexité de nos organisations, la direction nous alerte sur la nécessité de se transformer rapidement mais par étapes successives. Cette période de transition risque d'impacter négativement le stress et les conditions de travail, **alors même que tous les indicateurs sont dans le rouge**.

Pour preuve, les dernières enquêtes triennales CNPS/SECAFI révèlent une régression permanente depuis 2016. **Les 3 indicateurs clés** : **niveau de stress, de fatigue et de détresse psychologique restent toujours en 2021 à des niveaux alarmants.**

FOCom exige ***de la direction un accompagnement à la hauteur des enjeux afin de limiter au maximum les Risques Psycho-Sociaux (RPS).***

Pour FOCom, ***une réorganisation n'est pas une solution en tant que telle****, c'est un outil de transformation. Elle doit démontrer une valeur ajoutée par des améliorations immédiates et concrètes dans le quotidien des salariés.*

Sur le volet emploi - formation

Dans le dossier, la direction ne donne aucune vision :

- sur l'évolution des emplois tant à OBS en France qu'à l'International, en particulier dans les centres de compétences (Egypte, Inde, Maurice, Maroc, Madagascar…)
- sur le niveau de turn-over et ses conséquences
- sur les départs prévisionnels (TPS, retraite) et la gestion des activités (mutualisations et/ou transferts)
- sur la sécurisation des compétences rares

FOCom s'oppose *à ce que la transformation se résume à la multiplication de pôles mutualisés et de transferts des activités pour absorber les départs non-remplacés.*

FOCom exige *un alignement entre les ambitions affichées et les moyens associés*

FOCom redemande *à la direction de présenter la cartographie des compétences nécessaires à la transformation et des plans de formation à mettre en place, avec un état des lieux et la cible à atteindre afin de permettre l'accompagnement au changement…*

… en donnant le temps de se former.

FOCom demande *la mise en place de parcours de professionnalisation vers les métiers d'avenir.*

FOCom dénonce ***l'absence de transparence et donc de loyauté de la direction d'OBS*** *concernant des projets de réorganisations actuellement amorcés sur le périmètre d'OBS : à OBS à l'International, et sur les équipes de Maurice et Madagascar. Ces projets auront de facto des impacts sur les activités des équipes. Idem pour DEF !*

Sur le volet gouvernance opérationnelle

Au-delà d'une nouvelle structure organisationnelle, il est impératif de mettre en place une méthodologie de management pour traiter efficacement les dysfonctionnements opérationnels. **Il s'agit d'une attente forte des équipes, et ce depuis des années !**

FOCom souligne *la nécessité de mettre en place une dynamique managériale afin d'atteindre nos objectifs. Rien n'est précisé sur ce point clé.*
Rien non plus sur l'articulation entre les entités Orange SA et OBS SA au 1er janvier.

Beaucoup de managers (environ 500 au total sur SCE) s'inquiètent sur leur devenir pour les étapes suivantes.
37 managers voient leur portée managériale se réduire significativement.

Sur les prochaines étapes

Ce projet ne propose pas d'améliorations concrètes. On comprend que les véritables changements sont à venir.

Pour autant la direction ne donne aucune visibilité sur le calendrier prévisionnel ni sur la nature des étapes à venir**.**

Sur le volet juridique

On peut légitimement redouter à terme, **une fusion-filialisation de SCE avec OBS SA, sous convention BETIC** (ex-Syntec). Un tel projet aurait pour conséquence la perte d'acquis sociaux ainsi qu'une plus forte insécurité de l'emploi. Alors que nous sommes actuellement dans un contexte défavorable sur le plan économique et géopolitique, ceci va fragiliser les salariés.

La direction affirme qu'elle dévoilera sa position sur le montage juridique d'ici la fin de l'année 2022.

Pour conclure, FOCom alerte *sur les RPS liés aux vagues de transformations successives pour les salariés d'OBS alors que la situation est actuellement alarmante tant sur l'intensité de travail que sur l'insécurité socio-économique. L****'****amélioration réelle des conditions de travail relève de la responsabilité de la direction.*

FOCom votre *meilleur* défenseur

Point sur l'immobilier

FOCom dénonce les conséquences des espaces dynamiques

Pour parvenir à dégager les économies requises du programme Scale Up, la stratégie immobilière consiste à :

- Rénover en flex-office des immeubles pérennes
- Libérer des sites non compatibles green & flex

La prise à bail de nouveaux bâtiments n'est pas exclue.

Arcueil : projet de rénovation Nouveau Village en 2023 avec des transferts temporaires vers Orange Gardens

Boulogne : fermeture du bât. Orange ETIK de Boulogne. Regroupement des équipe OCB sur Stadium en espaces dynamiques. Passage en CSE au T4 2022

La Défense village 6 : réaménagement des espaces pour accueillir les équipes de WHA de Boulogne

Stadium : réflexion sur l'aménagement de Stadium pour accueillir les équipes de Montreuil, Boulogne et Clichy

Cesson : prise à bail d'un nouveau bâtiment C8 qui regroupera fin T3 2023 des équipes SCE et OBS SA. Fermeture de 6 bâtiments SCE (Belle Ile, Ile de Batz, Europium 1 et 2, Prométhéum et Ile de Sein) et 3 OBS SA Modena, Chataigneraie, Orange Parc

Valbonne : le projet Orange Sophia (ex Les Triades) va regrouper fin 2022 les salariés OBS (283 SCE et 46 OBS SA) avec les entités TGI et FS sur un seul bâtiment

Pessac : regroupement fin 2023 de salariés OBS (54 SCE et 49 OBS SA) sur le site Pessac Multipôle des Graves

Tours : regroupement début 2023 des effectifs de Tours Milletière (53 OBS SA) sur Tours Deux-Lions

FOCom dénonce :

- *une régression des **surfaces dédiées aux postes de travail (SUP) avec 7m²** dans les nouveaux projets, comme pour Pessac, alors même que **le rapport Technologia préconise sur les espaces dynamiques 9 m² minimum***
- *un taux de partage des positions s'orientant **vers une position pour 2 salariés***
- *des **couloirs intégrés aux surfaces de travail** sur les nouveaux open-spaces*

***Pour FOCom**, la moindre fréquentation des bâtiments ne peut en aucun cas justifier une dégradation des conditions de travail sur site, bien au contraire.*

***FOCom s'oppose** à ce que les économies réalisées sur l'immobilier s'effectuent au détriment des conditions de travail.*

FOCom dénonce le manque d'évaluation des besoins** des salariés notamment en termes de concentration, et la mise en œuvre de nouvelles organisations du travail **sans faire l'analyse des impacts.

TPS ou Trop Peu de Sorties ! ***L'entreprise a préféré un accord à minima payé 70% en temps travaillé et 65% en temps libéré.*** *Les minimas salariaux (2000 € brut non-cadres/ 2 787 € brut cadres), l'ensemble des contraintes (entrée avant le 1er janvier 2023), et le manque de transparence n'ont pour le moment pas convaincu.*

*A fin juin, la direction comptabilisait **1575 salariés ayant signé un TPS** sur les 8000 salariés éligibles au TPS 2022.*

FOCom avait dénoncé le dispositif différencié entre les métiers Fonction Opérationnelles et Fonction Support qui se révèle particulièrement inefficaces et inéquitables avec des incitations insuffisantes. *La direction a confirmé qu'il n'y aurait pas de prolongation de la date limite d'entrée en TPS au 1er avril 2023 comme cela avait été envisagé.*

N'hésitez pas à nous contacter

Suivez-nous et rejoignez-nous

FOCom votre *meilleur* défenseur

Vos élus et contacts FO secteur Communications - SCE

Nathalie PALOMO DEL RIO
DGC La Défense
06 85 12 47 76

Patrick BOULET DESBAREAU
DGC Stadium
06 72 06 31 80

Fabienne GARNIER
CSO Massy
06 70 81 51 11

Eric PHILIBERT
CSO Blagnac
06 70 03 99 81

Sandra GUIMIER
CSO Bagnolet
06 73 67 24 64

Samira MOUKNI
CSO La Défense
06 79 43 73 07

David GOARNISSON
CSO Lanester
06 48 18 31 08

Thierry GERNIGON
CSO Blagnac
07 89 55 68 43

Daniel RIES
FS La Défense
06 85 82 15 93

Laurent BENOIT
CSO La Défense
06 32 90 89 01

Nadira SEBBOUH
CSO La Défense
06 37 55 39 63

Pascal HEULIN
CSO Pessac
07 85 33 77 35