

## **OBS, une stratégie au détriment des salariés en France**

Depuis plus de 10 ans, l'investissement sans faille des salariés et la confiance renouvelée de nos clients français permettent à notre direction d'avoir des indicateurs au vert.

**Mais tout ceci à un prix !!! Nous vous invitons à lire l'intégralité de notre intervention annexée à notre News du CE.**



## **Délocalisation DGC à Maurice, la CFE-CGC cautionne !**

Après la délocalisation de 1000 emplois d'OBS vers l'île Maurice ces dernières années, c'est maintenant DGC qui s'y met avec la délocalisation de 35 emplois à fin 2019 et 60 l'année prochaine. La direction de SCE a finalement avoué du bout des lèvres qu'il y a bien un facteur 6 entre les salaires en France et à l'île Maurice. C'est pour le moins surprenant de la part des élus de la CFE-CGC de rendre un avis sur ce projet en contradiction avec les recommandations de la commission économique du CE SCE. Cette dernière, proposait de ne pas rendre d'avis aux motifs que le dossier présenté par la direction est incomplet et déloyal, puisque les seules informations qui expliquent la posture de la direction, à savoir le différentiel salarial et la projection de délocalisation d'emploi, n'y sont pas.



**Force est de constater que la Cfdt est la seule organisation syndicale représentative à SCE qui défend la pérennité des emplois en France.**

## **DGC, création d'une agence comptes incubateurs**

La procédure d'information vient juste de commencer et nous découvrons avec effroi, lors des interventions du Secrétaire (CFE-CGC) et du président de la commission rémunération (CFE-CGC) du CE, qu'ils valident déjà le projet de la direction. L'affaire a été bazardeée en 2 heures de présentations et de faux échanges. Heureusement que pour défendre vos intérêts vous pouvez compter sur la ténacité de vos élus CFDT. Dans ce but nous avons porté toutes les questions/interrogations/alertes des collègues de DGC que nous avons pu contacter. Grâce à notre intervention, la direction doit revenir en septembre avec des réponses écrites et détaillées. Avant la consultation des élu.es au CE de fin septembre, pour que vos idées deviennent nos préoccupations, n'hésitez pas à venir vers nous.



## **DGC, une nouvelle RVC avec des impacts importants**

La direction veut nous faire croire que son projet est une évolution naturelle et sans impact pour les collaborateurs. Pour vos élu.es CFDT, la direction veut imposer sans contrepartie, un changement en profondeur de la Rémunération Variable Commercial (RVC). AM et BMS seront les premiers métiers à passer d'une RVC avec des montants en euros au lieu d'un pourcentage du SGB et à abandonner le déclaratif. Les autres métiers de DGC doivent passer au tamis de la direction début 2020. Sous couvert d'évolution de la RVC, se dessine un véritable bouleversement de la fonction pour les BM : nouveaux profils, nouvelle segmentation... Pour défendre vos intérêts, nous avons obtenu de la direction des réponses écrites et détaillées jusqu'à la consultation des élu.es du CE en octobre.



**La Cfdt s'engage à tout faire pour préserver votre rémunération et permettre aux salariés de DGC qui ont uniquement une PVM d'avoir une augmentation de leur pouvoir d'achat.**

## Cesson, prise à bail locaux supplémentaires sur Energies C

Le projet consiste à prendre à bail les trois derniers étages du bâtiment C3 qui représente une surface de 1 355 m2. Les équipes d'OBS IT ont vocation à rejoindre ces 3 étages.

La Cfdt se réjouit de cette prise à bail qui est le fruit du travail du CHSCT de Cesson et celui des élus du CE.

Néanmoins, nous avons demandé à la direction :

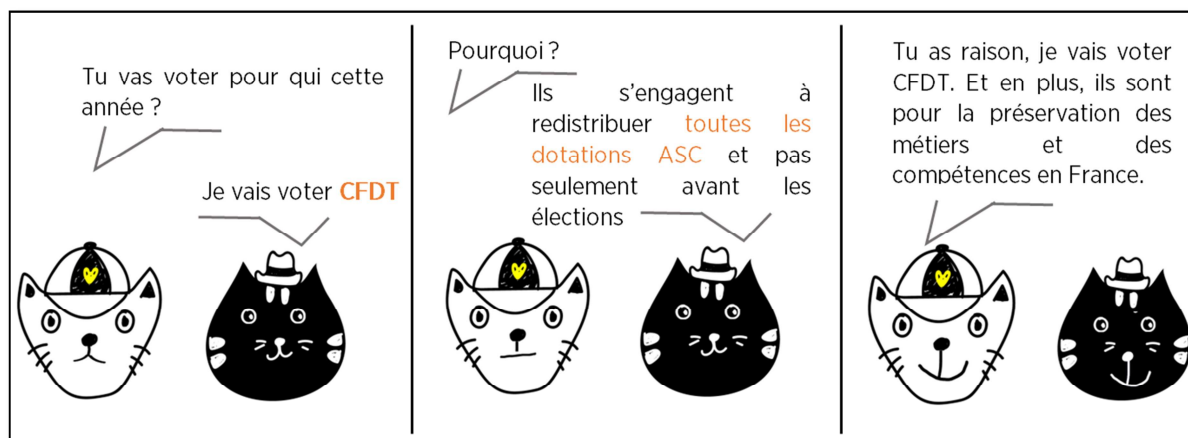
- De respecter les conditions du travail des salariés grâce à une densification raisonnable du site et un nombre suffisant de salles de réunion.
- De provisionner un budget post-déménagement pour tenir compte des demandes supplémentaires des salariés.
- D'équiper le site de vestiaire pour les salariés exerçant une activité sportive.

## ASC et compte personnel, un petit cadeau avant les élections...

Les élections approchent...comme prévu et annoncé dans nos précédentes News, la majorité CFE-CGC a donc décidé de verser aux salariés 250 € de plus sur leur compte personnel ASC.

Souvenez-vous, en avril dernier, la proposition des élus CFDT de distribuer la totalité des réserves financières aux salariés, en moyenne 1200 € par salarié, avait été refusé par la majorité CFE-CGC pour des raisons de règles Urssaf.

**C'est magique...les règles Urssaf qui empêchaient fin avril de distribuer plus d'argent aux salariés, le permettent en septembre. En novembre 2019, votez et faites voter CFDT, choisissez un autre syndicalisme !**



### Stratégie OBS - Intervention CFDT

Monsieur le Directeur Général d'Orange Business Services,

Dans notre Groupe la force au travail sur le marché Entreprise dépasse les 40 000 ETP avec une croissance importante des effectifs à l'international, au détriment de la France qui pourtant représente 70% de part de marché. En effet depuis plus 10 ans, vous avez créé à l'étranger des organisations en miroir qui aspirent les activités, les compétences et les métiers situés en France. Nous ne pouvons que regretter l'absence de dialogue social pour votre dernier projet au Maroc, qui accélère les délocalisations. Dans le but de comprendre les impacts pour les salariés en France, quand allez-vous informer et consulter les représentants du personnel du CE de SCE sur ces délocalisations ?

Hélas, vous appliquez votre stratégie Business du "-1 qui doit se transformer en +3", à vos objectifs sociaux très explicites : "Ré-internaliser des compétences clés dans nos centres OBS plutôt que de sous-traiter en externe". Ceci se traduit dans les faits par -1 emploi en France à Orange SA ou chez nos Prestataires, égale à + 3 embauches dans des pays qui organisent le dumping fiscal et social. Notre actionnaire majoritaire doit prendre ses responsabilités, pour rééquilibrer en France la force au travail d'OBS. Les représentants du personnel aussi doivent prendre leurs responsabilités. En effet les élus CFDT au CE de SCE sont bien seul à défendre les métiers et l'emploi en France face à une organisation syndicale ultra majoritaire qui, depuis plus 10 ans, n'a instruit aucune expertise malgré nos demandes répétées.

Nous devons aussi mettre en perspective tous les investissements et rachats de sociétés externes réalisés ou à venir sur le périmètre OBS. Cette facture depuis plus de 10 ans approche le milliard d'euros, elle permet uniquement de maintenir notre CA. Les représentants CFDT du personnel de l'UES Orange SA vous demandent ce jour un bilan détaillé objectif de tous vos investissements sur cette période.

De plus, les élus CFDT considèrent que les effectifs d'OBS hors de France "near/offshore", estimés à seulement 26% de l'effectif total, sont largement minorés dans votre présentation et ne correspondent pas à la réalité. OBS, sans les effectifs de DEF, ce sont plus de 31 200 collaborateurs dans le monde, et dont 14 500 en France. Nous avons donc 53,4% des effectifs qui sont déjà hors de France et seulement 46,6% de force au travail en France. Malgré les demandes répétées des élu.es CFDT d'avoir le détail des forces au travail œuvrant pour OBS par pays et par métier, sur 3 ans, vous continuez à déformer la réalité des chiffres relatifs aux effectifs.

Votre objectif de baisse des coûts salariaux est largement atteint avec 53,4% des effectifs d'OBS qui travaillent hors de France. Votre modèle dépasse déjà largement celui des compétiteurs que vous citez: "Atos, Sopra/Steria, T-Systems,...". Pourquoi vouloir encore plus accélérer les délocalisations hors de France ?

Pour délocaliser les activités d'OBS, notre direction choisit des pays qui hébergent déjà beaucoup de sociétés étrangères qui recherchent une optimisation fiscale et/ou sociale. Ceci engendre un très fort taux de "turn-over " dans nos équipes Orange sur place. Ces dernières voient partir nos collègues après 6 mois de formation et montée en compétences, ou sur certains métiers très spécifiques, ils partent après plus de 18 mois de formation.

Ceci nous amène évidemment à vous poser la question de l'évaluation des surcoûts associés à votre politique de délocalisation hors de France. Pour nous permettre de comprendre vos arbitrages économiques, la CFDT vous demande ce jour de nous communiquer un bilan détaillé des coûts induits par ce type de recrutement hors de France ?

Vous affichez une volonté de diminuer les effectifs ETP pour les salariés de SCE sous contrat Orange SA. Votre objectif est de : -3% à - 4% par an. A ce rythme d'ici 2025, les salariés de SCE seront fortement en sous-effectifs, et risquent de perdre leurs expertises et leurs compétences sur le marché BtoB.

Pour tous nos collègues, qui sont et qui seront impactés, que proposez-vous pour les accompagner ? A défaut la CFDT vous demande ce jour l'ouverture d'une négociation concernant l'impact de la stratégie d'OBS pour les 7000 salariés de SCE.

Depuis de nombreuses années 70% du CA d'OBS, est le fruit de la confiance renouvelée de nos clients en France. Ceci nous interroge sur notre ambition à aller chercher des parts de marché à l'international. En effet, malgré des perspectives de croissance forte en Europe et dans le monde sur le marché BtoB, et d'autre part des investissements importants du Groupe Orange hors de France (Espagne, Afrique...), nous constatons que ceci ne profite pas aux résultats d'OBS à l'international. Pour rassurer vos collaborateurs sur le bien-fondé de notre stratégie à l'international, pouvez-vous nous donner par écrit vos perspectives de croissance d'ici 2025 par pays, avec une vision par produits et services ?

En France votre modèle organisationnel crée encore beaucoup d'inégalités sociales entre les salariés de nos filiales OBS et ceux d'Orange SA. Pour en finir avec ces inégalités, les élus CFDT sur le périmètre OBS proposent un autre modèle social. L'exemple parfait est celui de l'intégration de tous les salariés d'Equant France dans Orange SA. Comme Stéphane Richard le dit : "j'essaye de lutter au quotidien contre les inégalités...".

Êtes-vous prêt à négocier pour atteindre l'équité sociale dans les équipes d'OBS ? Les salariés sont prêts ainsi que les élu.es CFDT du Groupe.

**Devant l'urgence de la situation et afin de préserver les intérêts des salariés et de l'entreprise, nous vous invitons à répondre favorablement à toutes nos demandes ci-dessus.**

