

## Information du Président



La seule véritable information du président nous a été donnée par un lapsus, « nous sommes tous OBS SA », la nouvelle holding de filiales qui se crée en ce moment. Tout un programme...

## DGC : bilan \$1 2018, enjeux et perspectives

La Valeur n'attend point le nombre des années dit l'adage. Pour la direction pourtant, une moyenne d'âge de 50 ans est incompatible avec ce qu'elle veut faire et il est urgent de recruter de nouvelles pousses et « d'aider à la mobilité les anciennes »... Par contre pour savoir ce qui sera fait exactement pour relever les défis devant nous alors là mystère, nous serons consultés rapidement s'il y a besoin...

**Cela fait longtemps que la CFDT tire la sonnette d'alarme sur nos métiers, il va peut falloir que la majorité en place arrête de proposer le chèque culture comme seule réponse aux demandes des salariés.**



## Fonctionnement : résolution déménagement de Patton



Mais qu'arrive-t-il donc à la CGC ???

Elle nous sort en plein CE une longue résolution sur le déménagement vers l'immeuble Patton à Cesson où rien n'a été présenté au CE.

Elle nous ressort l'analyse de nos élus CFDT du CHSCT local.

Et patatras, au beau milieu de la résolution elle nous met trois phrases qui peuvent être prises comme un encouragement envers la direction à mettre tout le monde en filiales.

Si ce n'est pas volontaire, mais nous n'osons le penser, nous encourageons les rédacteurs de cette résolution à tourner sept fois le stylo sur la page avant d'écrire.

**Tous à OBS SA ??? si nous rebouclons avec le retour en grâce de la mobilité sur le dossier DGC ou le lapsus du président de CE, il y a des idées qui n'ont pas leur place dans une résolution d'élus.**

## Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : Peut mieux faire

Quels sont les impacts des orientations stratégiques d'OBS sur l'emploi, les compétences et les recrutements sur la période 2020 ?

Un écosystème qui évolue vers le domaine des services et de l'intégration IT. La direction prévoit une décroissance des effectifs de -210 à -270 par an sur la période 2018-2020. 50 à 60 recrutements par an sur la même période.

La Cfdt considère que l'état des lieux des emplois et des qualifications n'est pas réalisé. La projection des métiers non plus. D'où l'impossibilité de mesurer les écarts et préparer les salariés aux futures

compétences. « Nous réitérons notre demande de disposer d'une GPEC aux bornes d'OBS ». Nous considérons donc que le travail de la direction n'est pas terminé. Dans de telles conditions, nous avons refusé de rendre un avis sur un travail non finalisé.



## Orientation formation 2019 : E-Learning, sinon rien



La direction a présenté un dossier très général, loin de refléter les préoccupations des salariés.

« L'outil magique pour se former, développer ses compétences ou suivre un parcours professionnel, c'est Orange Learning »

Il n'y a plus d'entretien annuel salarié-manager pour évaluer les besoins en formation.

La Cfdt alerte la direction sur une individualisation très poussée de la formation avec le risque d'isolement du salarié. « Le e-learning ne doit pas être la seule alternative de formation ».

Nous regrettons sous prétexte de confidentialité, l'opacité de la direction sur les coûts des formations, notamment celles réalisées avec HEC.

Nous réclamons une équité en matière de formation pour tous les salariés indépendamment de leurs domaines d'activité.