



Intervention CGT Orientations stratégiques SCE dans le cadre de la stratégie OBS

Nous nous interrogeons sur la sincérité de la direction lorsqu'elle présente ce document. En effet

- Il n'y a aucune information spécifique vis-à-vis de SCE
- OBS n'est qu'une marque
- OBS SA est la structure juridique

Donc si ce document présente la stratégie d'OBS SA alors c'est une entrave au CSE d'OBS SA et ne rien présenter vis-à-vis de SCE en est une également.

Selon vous « Depuis Essentiel 2020 : OBS s'est transformé ». Or, depuis l'apparition de ce nom / de cette marque la réalité c'est qu'OBS n'est qu'un agglomérat de sociétés rachetées, ce qui continue à être confirmé par la quantité d'acquisitions faites depuis 2015. Vous avez tenté de les unifier par réorganisations successives mais sans grand succès au vu du nombre de salariés ayant quitté le groupe dans les dernières années. Vous craignez peut-être que ce phénomène se reproduise dans votre si cher secteur de la cybersécurité, d'où le fait qu'OCD n'ait pas été fusionné en janvier 2019 avec OBS SA, vous permettant ainsi de maintenir quelques avantages aux salariés d'OCD comparativement aux autres salariés d'OBS SA.

Nous vous rappelons pour mémoire quelques chiffres sur les acquisitions : Securelink (515 millions d'euros en 2019), Basefarm (350 millions d'euros en 2018), Maïa + LinkSI (40 millions d'euros en 2016), Business & decision (36 millions d'euros puis 22,5 millions d'euros soit 58,5 millions d'euros au total en 2018) Enovacom (29 millions d'euros en 2018), V3D (4 millions d'euros en 2018), Protectline (3 millions d'euros en 2018). Sans compter Ocean, Log'in et SecureData, cela représente plus d'un milliard d'euros d'acquisitions. L'atteinte (voir le dépassement) des objectifs de Chiffre d'Affaire du plan essentiel 2020 a été réalisée presque uniquement par des rachats d'entreprises.

Sur la « stratégie OBS »

Vous nous présentez 3 ambitions et 3 engagements :

Sur les 3 ambitions :

- « *Croissance : construire des propositions de valeur de bout-en-bout* » : Sans aller point par point sur les 6 diapos de cette partie, ce qui nous pose problème c'est le capitalisme financier dans lequel Orange s'inscrit totalement et qui ne peut pas être pour nous l'avenir de l'humanité !
- « *Accélérer : Développer et industrialiser nos services d'intégration* » : Sans recrutement massif au sein de SCE et sans moyen supplémentaire, nous comprenons la stratégie mais nous ne pouvons y adhérer car pour nous cela revient à « accélérer » la croissance vers le moins disant social ce que nous ne souhaitons évidemment pas !
- « *Transformation : Se réinventer pour les prochaines mutations technologiques* » : tout un programme ... rien que le vocable en novlangue est un morceau de choix ! mais ce n'est pas en baissant le budget formation comme en 2019 pour SCE que cela sera possible.

Sur les 3 engagements : les 2 premiers sont des « copié/collé » des précédents plans quinquennaux et sont même intrinsèques à toute entreprise :

- « *renforcer la confiance de nos clients* » : Comment imaginer une entreprise qui ne cherche pas à gagner ou renforcer la confiance de ses clients, qui ne les place pas au centre de sa stratégie. « améliorer les parcours client » et « la simplification » sont des mantras que la direction aime répéter à l'infini. Le sens du message de l'actuel patron d'OBS est exactement le même que celui du précédent patron pour le précédent plan stratégique. Il semble qu'Orange ait du mal à atteindre cette ambition quand nous entendons nos connaissances se plaindre du service dégradé du service et de la « relation client » !
- « *Miser sur nos collaborateurs* » : Comment imaginer une entreprise qui ne mise pas sur ces salariés (plutôt que collaborateur : dont la définition est « Personne qui travaille en collaboration avec une ou plusieurs personnes » ce qui fait l'impasse sur un élément important de la relation au travail dans l'entreprise qui est le lien de subordination du salarié envers son patron, lien qui donne lieu à un contrat de travail encadré par le code du travail, nous préférons donc le terme de salarié pour les raisons précitées). Sur le fait que l'entreprise mise sur ces salariés on peut, tout de même, légitimement en douter au regard de la politique sociale que la direction insuffle dans les filiales.
- « *Miser sur les compétences* » semble un engagement obscur et incertain lorsque la direction présente un bilan formation en baisse pour 2019. « Bâtir UN Orange Business Services » ne sera réalisable que lorsque vous aurez intégré la revendication de la CGT d'avoir un alignement du socle social vers le mieux disant du groupe pour tous les salariés. « *Tirer les leçons de la crise Covid-19 pour repenser nos façons de travailler ainsi que l'organisation de nos espaces de travail* » Sans être exhaustif, sur ce thème un des enseignements serait l'arrêt de ces open-spaces et autres flex-offices pathogènes dits collaboratifs mais qui ne sont en réalité qu'individualisant, infantilisant, vecteurs de propagation de maladie et de mal-être comme la CGT l'a si souvent dénoncé. Rien qu'avec ces 2 exemples, vous auriez un marqueur réellement différenciant pour atteindre votre objectif de « *Devenir l'employeur le plus attractif* » du soit disant « secteur ». Pour compléter notre propos nous vous signalons aussi que le télétravail permanent de cette période n'est pas non plus la panacée. Votre stratégie doit beaucoup mieux prendre en compte les conditions de travail, et le télétravail en fait partie. Faire perdurer des open-spaces et des bâtiments avec plusieurs milliers de salariés n'est également pas très engageant. La crise sanitaire doit nous apprendre, tous ensemble, dirigeants et salariés, à aller vers un avenir plus serein. Plutôt que d'être des suiveurs, fossoyeurs des conditions sociales, soyez des novateurs progressistes !
- Le 3^e engagement « *S'engager pour un développement responsable* » : Cela ressemble fort à un coup de peinture verte sur une centrale au charbon. En effet, l'entreprise aurait pu et pourrait :
 - Dès aujourd'hui s'alimenter en énergie électrique 100% renouvelable : cela coûte un peu plus cher mais c'est une question de volonté
 - Ne pas se lancer à corps perdu dans la 5G qui pose non seulement des questions liées à la sécurité des données mais surtout c'est une technologie que l'on sait probablement très énergivore. La mise en place de cette technologie va de plus pousser encore au renouvellement massif des terminaux téléphoniques (ce que l'on sait catastrophique pour l'environnement !). Enfin le modèle économique de cette activité est encore très incertain !

Cette partie est l'archétype du green-washing écolo-social : nous attendons des engagements fermes et chiffrés plutôt que des bonnes paroles en la matière ... il y a urgence, le réchauffement climatique et la crise du Covid19 sont là pour nous le rappeler !

En conclusion : comme à l'accoutumée, cette présentation n'est qu'une plaquette marketing alignant des généralités et des mantras tant de fois rabâchés mais pas une feuille de route concrète pour les salariés d'OBS et encore moins pour ceux de SCE. Les seules choses un peu claires sont les indicateurs financiers et c'est l'unique vision de la direction. C'est logique et cela montre clairement que la direction de l'entreprise est là pour satisfaire ses actionnaires, pas ses salariés. C'est donc un plan financier fait par des financiers ne suivant que les illuminations d'experts de Gartner pour plaire aux marchés.

Comme le confirmait le PDG du groupe : avec Engage 2025, il y a un plan d'économie de 1 milliard net. Ce dernier n'est pas présenté dans ce document et nous vous en demandons la présentation aux bornes de SCE ainsi que les impacts sociaux sur l'ensemble de la force au travail de SCE.

Réponses de la direction : Il y a un certain nombre d'éléments de votre intervention qui ne sont que des déclarations. Le plan d'économie de 1 milliard n'est pas inclus dans l'information qui a été donné ce jour mais sera présenté... plus tard !

C'est assez court comme réponse !

Réponse après coup de M. Helmut Reisinger sur le fait que les objectifs de Chiffre d'Affaire ont bien été atteints dans le plan 2020 ... ce que nous ne contestons pas d'ailleurs ! Nous avons dit dans la déclaration qu'ils avaient été atteints mais par le rachat d'entreprises externes !

Très honnêtement beaucoup de questions intéressantes ont été posées et beaucoup de points importants ont été abordés par les élus de tous bords par contre on ne peut que se dire que le niveau des réponses (autant général que flou) n'a pas été (une fois de plus) à la hauteur de nos attentes ...

Un compte-rendu est en cours de rédaction ...