



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE



## Réorganisation internationale à OBS, nouvelle chimère ou véritable stratégie ?...

### Vos représentants CFDT du CGE-CGM\*



Isabel Lejeune To



Olivier Berducou



Anita Iriart-Sorhondo



Éric Carbonnier



Nadia Zak-Calvet  
Secrétaire adjointe du CGM



David Margirier

En préambule, le comité groupe européen est appelé à donner des avis sur des dossiers de transformation impactant les filiales du groupe au niveau européen. Or force est de constater, qu'au vu des consultations sur OBS, la direction tâtonne. La preuve en est au regard des procédures d'information-consultation déclinées sur le domaine OBS, secteur Entreprise du groupe Orange, et présentées en CGE ces dernières années, toutes visant à restructurer l'organisation en diminuant les effectifs des entités locales.

- En 2012, le projet Sprite a concerné le personnel travaillant dans les directions financières au Royaume-Uni et en Irlande (environ 33 salariés en Irlande).
- En 2012/2013, le projet Proxima a conduit à la création d'un centre de compétences à Bratislava en Slovaquie et à la suppression de 80 emplois dans d'autres pays européens.
- En 2013, le projet Athena a généré la suppression d'un grand nombre d'ETP (équivalent temps pleins) en Amérique du Nord (USA et Canada). Bien que vous ayez choisi de ne pas discuter de ce plan social avec le Comité de Groupe Monde, nous estimons qu'il a entraîné la suppression de 200 postes de travail dans cette zone géographique.
- En 2016, le projet Zebra (développement d'un centre de compétences et d'un centre d'appel d'offres à Bratislava) a concerné 219 licenciements en Europe principalement au Royaume-Uni, en Suisse, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Belgique, et délocalisation de 123 postes en Slovénie, en Slovaquie, en Égypte (Le Caire) et en Inde (New Delhi).

L'ensemble de ces projets visaient clairement à procéder à des licenciements, très majoritairement dans les pays ayant des socles sociaux mieux disant, en prévision du déploiement des outils digitaux et de la simplification du portefeuille OBS. Quelques années plus tard, nous faisons à nouveau face à des projets de réorganisation d'OBS, conséquence d'évolutions de marchés liées à des mutations techniques qui ne semblent clairement pas avoir été anticipées. Comment ne pas s'interroger sur cette méthode récurrente s'agissant d'OBS, se réduisant à un ajustement des effectifs à un manque d'anticipation et de formation en amont concernant l'évolution des compétences ?

\*CGE : comité groupe Européen

\*CGM : Comité Groupe Monde

La majorité des membres du CGE réfute l'argument selon lequel la pandémie de 2020 serait la principale responsable de ce plan de licenciement, alors que ce dernier apparaît clairement comme un simple outil de réduction des coûts.

Nous en voulons pour preuve l'absence totale de présentation d'une vision stratégique sur le long terme pour OBS (plan 2030 ?), mais surtout l'absence totale de vision stratégique opérationnelle, voire de gestion de crise dans l'attente de ce plan stratégique.

La présentation de l'expertise effectuée par la société Peritus, actée en séance par la Direction, sans aucune remarque sur le fond, relève notamment les éléments suivants :

- Le marché Legacy demeure important pour OBS et ses clients, il conserve des marges importantes qu'il faut absolument défendre pour accompagner sur la durée la transformation du business.
- La pause observée sur la croissance externe pénalise OBS, et prive cette entité des moyens d'agir efficacement sur son marché et d'accompagner l'évolution des compétences de ses salariés.
- Le cashflow opérationnel OBS IB est effectivement en baisse, mais demeure positif (environ 11%), Au demeurant, d'autres domaines d'activités OBS présentent une meilleure profitabilité.
- À l'instar de beaucoup d'entreprises, la crise a pu impacter la gestion des portefeuilles d'affaires, et rien n'indique que la rapide inflexion de la courbe sur l'activité Legacy va se poursuivre au même rythme, ce qui conforte d'autant plus la défense du Legacy.
- La direction indique que le taux de marge brute minimum doit être de 25%, et se contente de réaliser des économies sur la masse salariale in fine pour y parvenir.

Nos principales remarques sont les suivantes :

- Ce projet n'emporte aucune vision stratégique ou opérationnelle. Il s'agit d'un pur projet de réduction de coûts salariaux. La Direction pourrait arguer qu'elle entend procéder à des embauches dans le cadre de ce projet, mais dans sa logique, cela revient paradoxalement à aggraver le plan de licenciement. La Direction parle, part par ailleurs, d'un objectif d'économie générale et demande aux divisions de « s'arranger » pour identifier les personnes correspondantes à licencier.
- La Direction combine des entrées avec des sorties en profitant d'un puissant « effet de Noria ». Ce faisant, la restructuration donne l'impression qu'il faudrait licencier davantage de personnes afin de « financer » les embauches.
- Les services et les fonctions sont mis sous tension, la charge de travail passant après les objectifs d'économies. De fait, il n'est pas certain que la continuité de service soit assurée, sauf à opérer des transferts de charge sur les salariés restants, impliquant une dégradation de leurs conditions de travail.
- Cela démontre que les efforts de formation et d'accompagnement des salariés dans l'évolution et la transformation de leurs compétences n'ont pas été suffisants ces dernières années.

Elle revient à déléguer au marché de l'emploi, l'ajustement accéléré de l'écart de compétences, alors qu'il s'agit d'une responsabilité professionnelle, morale et sociale du groupe Orange.

Le manque d'anticipation sur l'évolution des marchés et la déclinaison d'un plan de transformation de l'entreprise pour y adhérer au mieux, tout en minimisant les impacts humains, est absolument criant alors qu'il relève totalement de la responsabilité des dirigeants de l'entreprise. En effet le prétendu manque d'employabilité du personnel licencié renvoie en réalité à la responsabilité de la Direction d'OBS.

Par la voix de cet avis, le CGE a donc demandé :

- Une mise à niveau des conditions de licenciements vers les meilleures appliquées dans le périmètre concerné pour toutes les filiales, rien dans les lois locales n'interdisant à Orange de niveler les conditions par le haut.
- D'ouvrir la possibilité de départs volontaires dans les pays concernés au même titre qu'en Allemagne.
- Que pour l'ensemble des pays, le coût de l'accompagnement au retour à l'emploi (outplacement) éventuel soit entièrement porté par la société OBS et non déduit du package de licenciement, y compris dans le cas où la législation locale l'autorise.

En référence aux argumentations détaillées dans le présent avis, le Comité de Groupe Européen Orange a exprimé un avis NEGATIF sur le projet

Au fil des années, le Comité déplore fortement cette récurrence des projets OBS visant à ajuster les résultats de l'entité en recourant au licenciement de personnel qualifié ayant placé leurs savoirs et compétences au service d'Orange.

**Avis motivé rendu à l'issue du dernier CGE du 10 octobre 2022,  
Nadia Zak Calvet, élue titulaire et membre du bureau du Comité Groupe Européen**

Fédération F3C  
47/49 rue Simon Bolivar  
75019 PARIS



Pour aller plus loin, discuter, poser une question, recevoir les tracts sous forme électronique : [com-nat.cfdt@orange.com](mailto:com-nat.cfdt@orange.com)

Si vous recevez ce courrier électronique parce que vous êtes abonné à notre Newsletter CFDT, vous pouvez vous désinscrire en cliquant sur ce lien : [se désabonner](#)

