



## Transfert de l'activité Digital Services France vers OBS SA Le grand sacrifice des acquis sociaux ?

Nouveau rebondissement chez Digital Services France (DSF) : après seulement 15 mois d'existence, la direction annonce une réorganisation impliquant le transfert d'une quarantaine de salariés vers OBS SA. Les salariés qui refuseront ce transfert perdront leur poste actuel et devront retrouver un autre travail. Pour les "volontaires", les conditions de ce transfert soulèvent de nombreuses questions.



### Une réorganisation qui pose question

La direction invoque la "simplification" comme motif principal de cette restructuration - argument déjà utilisé lors de la création de DSF il y a à peine plus d'un an. Cette répétition sonne comme un aveu d'échec du précédent projet.

### Des compensations en trompe-l'œil pour faire accepter ce changement

Le transfert prévu vers OBS SA s'accompagne d'un changement majeur : l'abandon des accords Orange SA. Ce transfert signifie la perte des avantages sociaux d'Orange SA, remplacés par des accords OBS nettement moins favorables.

### La direction propose deux primes pour tenter de compenser les différences.

**Une prime ponctuelle** de 10 000 € brut, versée en deux fois :

- 5 000 € à la signature,
- 5 000 € après un an de présence chez OBS SA.

**Une prime annuelle** censée neutraliser les écarts salariaux, couvrant :

- La différence JRS vs RTT (10 jours de RTT en moins),
- Les indemnités de congés payés vs la prime vacances qui est moins disante,
- Les écarts colossaux d'intéressement,
- Les différentiels de part variable (pas de règle PV uniforme au sein d'OBS SA).

### Les pertes cachées que la direction oublie de mentionner.

Par cette « compensation », la direction cherche surtout à noyer le poisson.

### Une compensation figée dans le temps :

- La compensation des jours de repos perdus est fixée à la signature, sans évolution future,
- La part variable managériale compensée ne suivra pas l'évolution du salaire,
- L'intéressement est notoirement plus faible à OBS SA.

### Une stagnation programmée de la rémunération :

- Les ex-SCE, mieux payés, ne seront pas prioritaires pour les augmentations au sein d'OBS SA.

### Une perte statutaire :

- Les volontaires au changement devront abandonner le statut CEA dits « forfait jours ».

### Des avantages sociaux dégradés :

- Changement de mutuelle (faible remboursement optique et dentaire),
- Transformation des avantages du kiosque salarié en avantages en nature,
- Réduction des autorisations spéciales d'absence payées,
- Baisse des ASC car le budget des activités sociales alloué par la direction d'OBS SA (1,04%) est deux fois plus faible que celui d'Orange SA (2,25%),
- Conditions différentes pour les tickets restaurant (2 € de moins chez OBS SA).

### Avec un point qui peut s'avérer positif pour certains :

Il est à noter que l'abandon de la convention collective des télécoms (CCNT), au profit de celle dite BETIC, peut être mieux-disante pour la mise à la retraite des cadres.

### Un transfert qui soulève des inquiétudes légitimes

La CFDT s'oppose fermement à cette filialisation qui entraîne une dégradation des conditions de travail. **Les compensations proposées ne couvrent pas l'ensemble des pertes, notamment sur le long terme.** De plus, le "volontariat" affiché masque mal la pression mise sur les salariés concernés. Nos collègues SCE qui souhaitent garder leur contrat de travail Orange SA, auront un plan de reclassement au rabais ! Insupportable pour un groupe comme Orange qui produit des milliards de bénéfice chaque année.

### La position de la CFDT

Nous demandons :

- L'arrêt de cette politique de filialisation forcée,
- Une vraie transparence sur les impacts à long terme pour les salariés,
- Des garanties écrites sur le maintien des conditions de travail,
- Une compensation intégrale et durable des pertes subies.

### Les salariés SCE doivent avoir le droit de continuer à exercer leur métier sans avoir à basculer vers OBS SA.

Vous êtes concerné par ce transfert ou vous avez des questions ? Contactez vos représentants CFDT pour un accompagnement personnalisé. Ensemble, défendons vos droits et vos conditions de travail.

### « Customer Contract Management (CCM) », maintenant c'est fini !

**Cette transformation souhaiterait renforcer le lead de la direction Connectivité Mobilité Service (CMS), mais pourquoi ?**

Après les départs massifs à SCE suite aux transformations et au PDV, la direction, sans laisser de répit, enchaîne un nouveau projet qui touche 495 salariés occupant des fonctions telles que Customer Contract Manager, Directeur Affaire, Account Billing Manager et Recouvrement.

Cette nouvelle réorganisation suscite de vives inquiétudes et de profondes incompréhensions parmi les employés de CCM et au sein des entités partenaires. Les nouveaux rattachements fonctionnels et hiérarchiques pourraient déstabiliser encore plus les collectifs de travail. « Rien ne change, chacun garde son poste », dit la direction. Mais par cette réorganisation elle demande à chacun de « mieux travailler ensemble ». Elle en fait son mantra pour justifier l'intérêt de ce projet mais sans rien prouver. **C'est ainsi que vos élus ont demandé en vain la clarification des rôles et responsabilités des différents acteurs.**

La direction ne répond pas aux problèmes de fond pourtant déjà présents :

- La charge de travail liée au Plan de Départ Volontaire,
- Les impacts de la délocalisation,
- Le plan de formation qui reste non défini et sans budget associé.



- L'incapacité de mesurer et piloter la profitabilité d'un contrat.

Les élus CFDT tirent la sonnette d'alarme quant à l'impact de ces changements sur la charge de travail et de la perte de sens pour les salariés.

La CFDT alerte la direction sur les risques psychosociaux d'autant plus que les rapports médicaux soulignent une augmentation de l'anxiété et du stress parmi les salariés à SCE.

Les élus CFDT réclament des mesures de prévention plus robustes pour protéger CCM des effets néfastes de cette transformation.

**Vos élus en proximité sont à votre disposition et à votre écoute sur chacun de vos sites, contactez les via [cfdt.sce@orange.com](mailto:cfdt.sce@orange.com).**

## Valeur Faciale du Titre-Restaurant à 12€

**On aurait pu faire mieux avec la CFDT !**

La CFDT a proposé que la valeur faciale du Titre-Restaurant puisse coïncider avec le montant maximum autorisé, soit 12,10€ (Part salarié 40% : 4,84€). Unanimement, les élus CFE-CGC du CSEE ont refusé cette proposition. Ils ont décidé de limiter la valeur des TR à 12€.



Cette augmentation jusqu'au montant maximum autorisé aurait correspondu à une augmentation d'environ 50 000 euros par rapport au budget prévisionnel prévu, ce qui est peu par rapport aux 5 millions d'euros de réserve dont dispose le CSE.

Pour la CFDT, avec un tel niveau de réserves financières, équivalent à un an de financement des ASC, l'augmentation des titres restaurant au plafond légal aurait été une mesure juste et équitable, bénéficiant à l'ensemble des salariés. **Domage que certains préfèrent attendre la veille des élections pour se souvenir que ces réserves appartiennent aux salariés.**

## Règles et Budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC)

**Vos élus CFDT se battent pour plus d'équité et plus de redistribution.**

### Une grosse réserve qui fait débat !

Avec l'équivalent de 1 500€ de réserve par salarié, le budget des ASC dispose d'une marge de manœuvre considérable. Pourtant, les élus CFE-CGC majoritaires au CSE de SCE, refusent obstinément d'augmenter le plafond des comptes personnels. Une position d'autant plus incompréhensible, que les finances le permettent largement.

**Les élus CFDT regrettent que les redistributions massives des réserves n'aient lieu que les mois précédents le renouvellement des CSE.**

### Quelques avancées, mais insuffisantes

Nous avons pu néanmoins obtenir des revalorisations concernant :

- Les salariés ayant un enfant en situation de handicap à charge fiscale éligible à l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) (+330 €),
- Les subventions Associations Sportives : +100 €.

### Nos revendications sont claires et nous défendons :

- Une augmentation du plafond du compte personnel pour 2025,
- La redistribution des réserves accumulées,
- Si la majorité approuve, nous ajusterons la répartition des ASC de façon plus équitable sans tout chambouler.

Les ressources du CSE de SCE sont là, bien au chaud, mais inutilisées. **Les élus CFDT ont donc voté contre le budget ASC présenté, car la CFDT privilégie une redistribution plus rapide et plus juste.**



## Déménagement vers Balma Tolosa

**Beaucoup de négatif et peu de positif**

Le CSE a été consulté vendredi 24 janvier sur le déménagement vers Balma Tolosa, la CFDT a voté contre ce projet car une majorité de salariés auront un impact négatif sur leur qualité de vie professionnelle et personnelle.

### Des normes bafouées, des salariés entassés

Nous avons demandé l'accès au plan, à l'échelle, des 4ème et 5ème étages afin d'étudier dans le détail les agencements des bureaux et d'en vérifier la conformité promise par la direction à la norme NFX 35-102. Cela nous a été donné que quelques jours avant le rendu d'avis. Nous avons dû faire en urgence le travail et le compte n'y est pas. Sur les espaces prévus pour SCE, 30% des postes de travail ne respectaient pas la norme que la direction s'était pourtant engagé de tenir.



**"Choisir, c'est renoncer", mais ici, les salariés n'ont même pas d'option acceptable : on leur impose un choix impossible !**

- Soit accepter une densification excessive des espaces pour maintenir le taux de partage prévu par le projet,
- Soit voir augmenter le nombre de salariés par poste de travail pour respecter les normes de confort et de sécurité.

### Un dialogue social en recul

Nous avons demandé une vue de l'organisation du télétravail car la direction souhaite occuper la totalité de la plage lundi-vendredi, afin de faire rentrer au chausse pied les salariés sur site. Cette demande nous a été refusée.

Nous avons demandé l'attente les conclusions de l'expertise demandé par le CSE de la DO GSO pour rendre un avis. Cela nous a été refusé.

### Quelques avancées obtenues par la CFDT

Pourtant des améliorations seraient possibles. C'est ainsi que grâce à l'engagement fort de la CFDT, l'augmentation du temps de trajet sera basée sur le déclaratif des salariés et l'accompagnement des salariés souhaitant déménager sera conforme à nos demandes. Le déménagement sera pris en charge et une prime de 3 000 euros sera versée.

**La CFDT réclame l'arrêt immédiat du projet vers Balma Tolosa, surtout avec l'ouverture prochaine du site « New Blagnac ».**

Suite aux départs massifs à SCE, la direction continue de mettre en péril les conditions de travail et d'aggraver les temps de trajets domicile-travail. La CFDT de SCE dit non à ces sacrifices ! La santé de nos collègues n'est pas négociable !

## Réorganisation de CTIO : encore et encore

**Cette énième transformation soulève des inquiétudes légitimes sur la stabilité des conditions de travail des salariés.**

Lors du CSE des 23-24 janvier 2025, la direction a présenté son projet de transformation de CTIO, qui deviendra "Digital Technology". Si le projet affiche une volonté de co-construction avec les salariés via le programme UNITE, plusieurs points essentiels restent à clarifier, tels que l'organisation concrète du



travail avec les partenaires business, la gestion des compétences, ou les indicateurs qui permettront de mesurer l'efficacité de cette nouvelle organisation.

### Un contexte de changements permanents

Ce projet intervient après deux réorganisations majeures : TOM 1 en janvier 2023 et TOM 2 en avril 2024. Cette succession rapide de changements organisationnels crée une instabilité préjudiciable aux conditions de travail des salariés.

La Direction reconnaît elle-même que les précédentes transformations n'ont pas atteint leurs objectifs, notamment en matière de délivrance rapide des offres et de communication entre les équipes. Dans ce contexte, la transformation de CTIO en "Digital Technology" s'ajoute à d'autres projets en cours comme Evolution Platform ou NewCo, sans qu'une vision stratégique globale claire ne soit présentée aux salariés.

### Des incohérences

Alors que le projet s'appuie sur une démarche participative au sein de CTIO, les équipes touchées par cette réorganisation au sein de Products & Marketing, c'est-à-dire les équipes B2B Digital Services et Data-IA, n'ont pas été consultées.

La nouvelle organisation prévoit une séparation entre les équipes Digital Experience (besoins externes) et Data-IA (besoins internes), dont l'efficacité reste à démontrer. Par ailleurs, la multiplication des interfaces avec les partenaires business nécessitera un accompagnement important des équipes pour garantir une collaboration efficace.

### Des conséquences RH importantes

Le projet prévoit 37 transferts de contrats d'OBS SA vers Orange SA/SCE et un transfert dans le sens inverse. Ces mobilités, bien que sur la base du volontariat, soulèvent des inquiétudes. La Direction propose une prime de 10 000€ pour le transfert vers OBS SA, montant inférieur aux précédentes opérations similaires (15 000€ pour OCD). Pour les transferts vers Orange SA/SCE, les conditions restent floues : impact baissière sur la part variable ou absence de grille de correspondance claire entre les conventions collectives (BETIC et CCNT)...

Par ailleurs, l'organisation cible, qui vise à "aplatir" la ligne hiérarchique, aura un impact significatif sur l'encadrement : si elle prévoit l'ouverture de 35 postes de managers en France (combinant évolutions de postes existants et créations), elle implique également que certains managers actuels perdront leur position managériale. La Direction s'est engagée à les ouvrir largement, sans toutefois préciser clairement le processus de sélection ni le devenir des managers qui perdraient leur position.

### Face à ces constats, la CFDT revendique :

- Une pause dans le rythme des réorganisations.
- Le strict respect du volontariat pour les transferts des contrats.
- Des garanties sur le maintien des compétences et du travail d'avenir en France.
- Des indicateurs de mesure de l'efficacité de la nouvelle organisation.
- Des points d'étape réguliers permettant des ajustements en collaboration avec les salariés et les représentants du personnel.

**La CFDT restera particulièrement vigilante sur la mise en œuvre de ce projet.** Dans ce cadre, nous avons voté pour le mandatement d'une CSSCT transverse qui analysera notamment les impacts sur l'organisation managériale, l'évolution des métiers, la charge de travail et les conditions de travail des salariés. Une attention particulière sera portée aux dispositifs d'accompagnement et aux conditions salariales lors des transferts entre entités.

**Nous veillerons à ce que le projet de réorganisation apporte de réelles améliorations aux conditions de travail des salariés et à l'efficacité de l'entreprise.**

Un avis à donner sur cet article ? [Contactez-nous.](#)

**La CFDT, 1er syndicat des cadres et 1er syndicat en France**

**#PartoutPourTous**

**Envie de faire bouger les choses ?**

**C'est le moment de rejoindre la CFDT !  
Ensemble, nous sommes plus forts.  
[Contactez-nous.](#)**

**Les élus CFDT sont mobilisés pour vous défendre vos droits.  
Pour toute question, une réponse vous attend via [CFDT.sce@orange](mailto:CFDT.sce@orange).**

Les illustrations de Wingz, Chereau, Pixabay, Adobe Stock et Canva ont été acquises par la CFDT. Les autres sont libres de droits.

Fédération Communication Conseil Culture 47/49 Av. Simon Bolivar, 75019 Paris