

Orange CyberDéfense : Ce diamant encore à l'état brut

Mars 2022 – IL – Orange Business Services

La réussite européenne de la marque Orange CyberDéfense faisait consensus jusqu'à ce que le projet de transfert des activités opérées à SCE vers la filiale soit présenté aux instances. Face à la montagne et aux enjeux de croissance, la position de la direction est restée ambiguë sur l'intérêt de déstabiliser socialement une activité qui monte en puissance et dont la valeur perçue par les clients s'envole, particulièrement pendant cette période de tensions internationales. Le "oui, mais, non" des différents acteurs a dérouter plus d'un salarié sur les objectifs poursuivis. Nous avons tenté de défendre les intérêts des personnels face aux tergiversations.

Orange Business Services en retard sur les relais de croissance

C'est avec des forces commerciales divisées, une Direction Grands Comptes à SCE et une Direction Entreprises France au sein d'Orange France qu'OBS est censée opérer la transformation la plus importante de son histoire : passer de sa situation extrêmement monopolistique en France sur les réseaux et la téléphonie à un monde ouvert où la valeur du tuyau est résiduelle et n'est jugée qu'aux travers des services qu'elle transporte.

Les Agences Entreprises (AE) sont la chasse gardée des Directions Orange France et vendent trop peu de nouveaux services alors que le marché traditionnel de la voix s'écroule.

Les dirigeants de Orange n'ont pas anticipé les évolutions du monde. Le confort de la situation en quasi-monopole qui devait assurer à jamais une rente chez nos clients a pris fin sans que nos relais de croissance soient suffisamment prêts. En dépit de trop faibles investissements, nous disposons pourtant de tous les relais, dont le Cloud, l'intégration, la e-santé, le consulting ou la CyberSécurité. Or la majorité des services que nos clients consomment aujourd'hui, ils l'achètent ailleurs. Parmi les raisons souvent avancées :

- ◆ Nous sommes trop chers, du fait de la complexité de nos tarifs qui soutiennent des fonctions supports en surnombre, d'une automatisation encore naissante, d'un SI très lourd et obsolète...
- ◆ Nous ne sommes plus assez innovants sur les domaines clefs.
- ◆ Aucun service à forte valeur ajoutée d'OBS n'est contractualisable en ligne sur notre site internet, contrairement au marché grand public

Les relais de croissance n'ont pas encore atteint la taille critique

Ce que nous avons tardé à comprendre aussi, c'est que seuls les leaders européens et mondiaux par domaine survivent. Notre Cloud n'a pas la taille critique, malgré le rachat de BaseFarm, pour être un acteur mondial, et être un acteur européen ne suffit pas sur ce marché sauf à ne faire que de la

niche. OVH, dont on a longtemps critiqué le modèle est le seul acteur français cité au niveau mondial. Malgré notre retard, nos coûts répartis sur 25 plateformes cloud dans le groupe, nous devenons positifs et nos performances techniques arrivent en tête en France du classement de tous les acteurs. Atos, dont les branches services ont des clients et des offres différentes des nôtres y compris pour les pays où ils opèrent, aurait été un très bon complément. **A force de ne prendre aucune décision stratégique en y mettant le prix, OBS va finir par être celui qui est en position d'être racheté. C'est la peur qui agite notre activité depuis des années et on finit par se faire peur par immobilisme.**

Orange CyberDéfense a le potentiel de devenir plus gros que OBS en Europe

Avec les rachats en 2019 de SecureLink et SecureData, Orange a construit autour d'Orange CyberDéfense une marque structurante pour le groupe et un service reconnu au-delà de notre marché naturel habituel français. Cet ensemble représente aujourd'hui un leader européen qui peut avoir (probablement avec encore une ou deux acquisitions externes) une taille critique mondiale.

Ces activités sont majoritairement opérées en filiale et afin de leur donner une cohérence globale, une holding est créée du nom d'Orange CyberDéfense, tandis que la société originale est renommée Orange CyberDéfense France (mars 2022).

Le groupe veut une marque forte (et en a clairement besoin) mais n'est pas prêt à investir massivement pour son développement. L'idée a donc été mise en œuvre de détourner les activités (en langage financier « carve out ») pour leur donner une visibilité claire mais surtout pour pouvoir posséder une entité économique distincte afin de financer la croissance par échange d'actions dans les rachats de sociétés. Le détournage le plus cohérent aurait sans doute été de le faire au niveau d'Orange Business Services (incluant les Agences Entreprises) : la direction ne voit-elle plus que ses baronnies empêchent OBS de réellement rayonner au moins en Europe ?

D'autant que le détournage ne présage pas du modèle social : clarifier notre activité ne signifie pas forcément de modification des contrats de travail.

On ne crée pas une marque forte en vendant des parts à des entreprises concurrentes. Dans la CyberSécurité, la confiance est la base de la valeur ajoutée. Le problème principal d'OCD et plus généralement d'OBS réside dans le fait que les dirigeants ne savent pas convaincre les salariés d'Orange S.A. qui du coup expriment leurs peurs d'aller en filiale alors que les filiales peuvent procurer une réelle agilité aux activités d'OBS ? Comment Orange va-t-il inciter les salariés à croire à son projet pour OBS ?

Transfert Conventionnel : qu'on me donne l'envie !

Un transfert d'activité tel qu'il a été présenté impose un transfert conventionnel des salariés. C'est une forme un peu particulière car l'activité est transférée mais le salarié a le choix de rester dans Orange S.A. (en changeant donc de métier ou de service...) ou de suivre son activité. Dans ce cadre une négociation a eu lieu afin d'inciter ceux qui le souhaitent à suivre leur activité et de sécuriser l'emploi de ceux qui souhaitaient ne pas suivre l'activité. Le problème de ces choix est que cette activité opérée par des salariés à SCE est très dynamique et représente la majeure partie du chiffre d'affaires d'OCD France. Echouer dans ce transfert signifierait devoir recruter massivement des équipes dans un marché très tendu et perdre l'expertise des équipes déjà en place.

Une négociation sous tensions pour vous laisser le libre choix

Nous avons été moteurs pour améliorer une proposition de la direction plutôt timide et qui manquait d'engagements. Vous retrouverez en couleur les points négociés et améliorés par notre syndicat.

Pour ceux qui choisissent de suivre, une prime compensatoire est prévue dans les accords de mobilité incluant :

- ♦ la différence de jours de repos (JTL) qui est variable fonction de l'ancienneté
- ♦ La différence avec l'intéressement Orange SA
- ♦ Divers avantages en nature (forfait Orange mobile et fixe existant, compléments charge de famille...)
- ♦ L'inclusion de la différence théorique de part variable managériale à 100% dans la prime compensatoire
- ♦ Le versement mensualisé de la prime dès le premier salaire plutôt qu'une fois par an (à date anniversaire)

La prime compensatoire sera calculée après le calcul des négociations salariales Orange (l'augmentation Orange SA

s'appliquera sur le salaire y compris des partants au 1er mai), une fois calculée elle est fixe en euros.

Il est à noter aussi que les accords de mobilité s'appliquent c'est-à-dire qu'un salarié OCD peut trouver un poste ailleurs dans le groupe et y postuler.

- ♦ Une prime de 15K€ versée en 2 fois (50% la première année puis 50% un an plus tard)
- ♦ Un droit de retour automatique dans le groupe Orange si OCD SAS était cédé à une société extérieure (50% de parts vendues dans les 5 ans de la durée de l'accord)
- ♦ Le Maintien des avenants de licenciement et de mise en retraite existant (population spécifique)
- ♦ Le mécanisme du CET pour transmettre les JTL d'une structure juridique à l'autre et la possibilité de le débloquer par tranche de 5 jours pendant une année hors règles habituelles du CET
- ♦ Les avenants de télétravail existants seront resignés à l'identique côté OCD
- ♦ En cas de volonté de mobilité, le salarié s'il est retenu sur le poste pourra partir partout dans le groupe sans passer par le comité de mobilité d'OBS

Nous n'avons pas oublié ceux qui décideront de refuser de suivre le transfert de leur activité

Dans le cadre d'une mobilité de nombreux dispositifs existent (nous ne les détaillons pas tous ici bien qu'ils s'appliquent).

Nous avons obtenu l'assurance écrite que ce projet n'a pas pour vocation de supprimer des emplois.

Ce que propose la direction en plus :

- ♦ Un processus renforcé, accès à tous les dispositifs et un suivi individuel par un chef de projet jusqu'au dernier reclassement. Un comité de suivi incluant les syndicats signataires s'en assure.
- ♦ Les propositions de postes sont sur Orange S.A. (et à la demande du salarié dans le Groupe)
- ♦ Si un salarié mobilise son CPF pour se former, l'entreprise s'engage à payer la moitié de la formation (sous forme d'abondement) pour une formation certifiante ou diplômante
- ♦ Aucun blocage en 2022 sur le poste si le salarié se trouve un poste ailleurs dans le groupe avant la fin du processus de transfert

Vos correspondants

| | |
|------------------|----------------|
| Amaud Résillot | 06 30 52 22 96 |
| Sylvain Besse | 06 08 81 95 46 |
| Nicolas Legendre | 06 31 36 78 13 |
| William Grosset | 06 40 41 93 92 |



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

