



Sommaire

« Carve Out » d'Orange Cyberdéfense.....	1
Politique voiture	2
Intéressement 2020.....	3

« Carve Out » d'Orange Cyberdéfense

Un CSEC exceptionnel pour en savoir plus sur les annonces de "carve out".

Suites aux différentes annonces concernant un projet de "Carve out" (détournage) d'Orange Cyberdéfense, le CSEC a demandé la tenue d'un CSE exceptionnel sur le sujet.

Lors de cette réunion, il nous a été présenté que l'objectif d'Orange dans la Cyberdéfense était de renforcer sa position de leader en investissant notamment sur de nouvelles géographies européennes et sur le marché PME en France.

La vision présentée par la direction, est que le détournage des activités cyberdéfense devrait permettre d'accélérer cette stratégie en facilitant les opérations de croissance externe, tout en maintenant les synergies entre OCD et Orange Business Services.



Ce que nous avons compris du projet.

La direction a insisté sur le fait que la réflexion sur le sujet était en cours et qu'aucun scénario n'avait déjà été retenu. Nous avons cependant appris plusieurs choses de nos différentes questions :

- Le projet ne vise pas à séparer les équipes Orange Cyberdéfense existantes, mais bien à toutes les regrouper sous une même organisation.

- L'objectif d'Orange est dans tous les cas, de garder le contrôle sur la structure cible par l'intermédiaire d'OBS SA.
- La réflexion ne porte pas que sur un détournage juridique, mais comprend aussi une réflexion sur les sujets suivants : commercial, marketing, opérations, finance, RH, IT. Ces différents chantiers sont portés par des binômes OCD et OBS.
- L'équipe projet doit revenir vers les instances avec un projet plus abouti d'ici l'été 2021.

A date, le CSEC n'a pas décidé de lancer d'expertise pour alerte économique mais a bien précisé qu'elle s'en réservait le droit en fonction de l'évolution du projet.

Analyse de la CFE-CGC

Après une première séance d'échange, de nombreuses questions restent en suspens.

Nous n'avons pas obtenu de réponses concrètes sur l'intérêt du détournage, mis à part le fait de permettre une ouverture de capital de la société si besoin.

Dans ce contexte, même si le projet de « détournage » en lui-même ne devrait pas avoir d'impact capitalistique, il est évident que la réflexion, elle, en prépare un second : l'ouverture du capital d'Orange Cyberdéfense.

Pour la CFE-CGC, l'enjeu et les risques viennent bien de cette deuxième étape.

Comment s'assurer qu'une ouverture de capital, permettra à OCD de garder sa dynamique ?

Nous l'avons vu avec les expériences Cloudwatt, Orange Bank et même Business & Decision, la multiplication des actionnaires complique fortement l'intégration au groupe et fait courir un risque pour le développement de l'entreprise si toutes les parties n'ont pas la même vision du développement de l'activité.

Quel avenir pour les salariés dans une entreprise qui s'éloignera progressivement d'Orange ?

OCD restera-t-elle dans l'UES OBS et profitera-t-elle donc toujours des avantages que lui octroie cette organisation (mutuelle, intéressement,...) ? Qu'en sera-t-il des possibilités de mobilité dans le groupe ?

Comment pérenniser les synergies entre Orange et la Cyberdéfense dans un contexte où les informations sont partagées avec un tiers ?

Le groupe Orange présente la sécurité comme d'un de ses principaux atouts. D'un autre côté, la vision qu'a Orange de

ses réseaux lui donne un avantage compétitif fort dans l'identification d'attaques.

Comment faire persister ces synergies dans un contexte où l'information d'OCD est partagée avec des acteurs tiers ? Comment faire un différentiel d'une activité qui n'est plus complètement maîtrisée par l'entreprise ?

Beaucoup de questions restent sans réponses ; nous attendons beaucoup des prochaines étapes sur ce sujet pour en savoir plus et atténuer nos craintes.

Article CFE-CGC OCD : [coup de tonnerre chez OCD](#)

Politique voiture

Un alignement des pratiques en vue.

Suite à la création d'OBS SA et de l'UES OBS, un chantier d'alignement des pratiques a été lancé concernant la politique régissant les véhicules de statut au sein de l'entreprise.

Actuellement, jusque début 2021, chaque « ancien établissement » avait une politique voiture différenciée. Depuis le début de cette année, une politique voiture a été mise en place pour l'UES, malgré quelques différences qu'il reste à traiter.

A noter : la nouvelle politique s'applique au renouvellement d'un véhicule par le salarié.

Concernant les pratiques qui ont été alignées, on note :

- Une réaffirmation de la non prise en charge des frais de péage et des frais de parking pour un usage privé.
- Une augmentation du coût de la franchise à la charge du salarié à partir du 2^{ème} sinistre responsable.
- Passage du budget lavage à 15€ par mois.
- Une remise à plat de la politique d'utilisation du véhicule de statut pour répondre aux règles URSSAF
 - Cas n°1 : le salarié contribue à hauteur de 9% du prix du véhicule ; dans ce cas l'entreprise ne finance pas le carburant le weekend, et pendant les congés.
 - Cas n°2 : le salarié contribue à hauteur de 12% du prix du véhicule, dans ce cas l'entreprise finance l'intégralité des besoins en carburant (semaine, weekend et congés).

A noter : la mise à plat de cette règle bénéficie à beaucoup de collègues qui contribuaient à hauteur de 12% sans avoir la possibilité d'utiliser la carte essence le weekend. La direction a réaffirmé que le carburant était bien pris en charge entièrement par l'entreprise.

Des écarts entre directions perdurent sur les sujets suivants :

- Liste des populations éligibles différentes en fonction des Business Units
- Côté catalogue :
 - Un catalogue unique pour OBS SA et Enovacom est mis en place avec deux catégories de véhicules accessibles en fonction de la position BETIC.
 - OCD n'est pas aligné sur cette règle et permet à tous les salariés éligibles de choisir sur l'intégralité du catalogue
- Plafond carburant, fixé à 500€/mois à OBS SA et Enovacom alors qu'il n'y a pas de plafond sur OCD.

Analyse de la CFE-CGC

Avec la formalisation de cette politique voiture, la mise en place d'une gestion à deux vitesses est de plus en plus claire. Malgré un alignement de certaines pratiques, les règles OCD sont globalement plus favorables que celles d'OBS SA et Enovacom.

Cet OBS à deux vitesses ne nous semble pas souhaitable, d'autant plus que les exceptions appliquées sur OCD l'étaient au préalable dans plusieurs entreprises précédentes.

Au titre des bonnes nouvelles, la prise en charge à tous les salariés cotisant 12% de la prise en charge de leur consommation « personnelle » de carburant, comme le prévoit l'URSSAF, est une réelle victoire qui apportera du pouvoir d'achat aux salariés concernés.

Au titre des moins bonnes nouvelles, la limitation du budget lavage peut poser question, notamment dans le cas de salariés en province couvrant de très grands territoires.

Les règles concernant l'assurance, notamment la non limitation dans le temps pour les 2 sinistres responsables sans payer la franchise ne paraît pas juste pour les salariés

d'OBS les plus fidèles : 2 accrochages sur 3 ans, n'est pas la même chose que 2 accrochages sur une carrière !

Dernier regret et non des moindres ; la faible **prise en compte des enjeux de transition écologiques** dans la politique voiture actuelle. La CFE-CGC pousse sur ce sujet une politique volontariste visant à encourager les usages « verts » par l'intermédiaire de cartes « multi-énergie » (prévu fin S1) et de prises de recharge sur site et au domicile par exemple.

Un peu d'espoir sur ces points : la direction doit revenir vers le CSEC en mai afin de nous faire un retour sur nos questions et propositions. Nous sommes confiants que le dialogue social améliorera la version finale de cette politique voiture.

Intéressement 2020

Un intéressement pas si bas malgré le contexte du coronavirus.

Sur OBS, l'intéressement est calculé en fonction de 3 indicateurs de performance et d'un indicateur de surperformance.

Nous avons surperformé sur 2 des 3 indicateurs de performance :

- 125% d'atteinte sur la croissance du CA service
- 149% sur le taux de transformation stagiaires et alternants en CDI
- 0% sur notre objectif d'EBITDAaL

L'objectif de surperformance, basé sur l'EBITDAaL n'est lui pas atteint.

Ces éléments font que l'intéressement représente cette année 1,4% de la Masse Salariale soit une moyenne de 634,73€ par salarié, en légère diminution par rapport à l'année passée.



Analyse de la CFE-CGC

Comme chaque année, la CFE-CGC regrette que le budget intéressement soit fortement différent de celui d'Orange SA.

Nous regrettons aussi qu'une part importante dans ce calcul soit basée sur le résultat de l'EBITDAaL, alors que nous ne disposons pas de l'autonomie suffisante par rapport au groupe Orange pour avoir la pleine maîtrise de cet indicateur.

Pour les prochains exercices, nous poussons à ce que d'autres indicateurs soient pris en compte, comme la satisfaction client, et les efforts faits dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Echangez avec nous sur ces sujets : [plazza CFE-CGC OBS](#)

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Dahir Alhachimi – Secrétaire
- Narimane Behar
- Isabelle Dussaume
- Thibault Linte
- Isabelle Bordeaux - Trésorière
- Ali Ghellab
- Celine Guillet
- Cherif Lam
- Christophe Lancrenon – Secrétaire adjoint
- Khady Thiam
- Genoit Girodet

- Jean Michel Ringard
- Karine Parlier
- Olivier Guyonnet
- Laurine Vuilemin
- Nathalie Sainte-Luce
- Lucien-Henry Horvath

Représentant syndical

- Eric Boileau

Rédacteur

- Thibault Linte

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/obs-sa/>

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



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

