



Rapport semestriel à l'emploi chez SCE S1 2018, la direction est hors-jeu !

Note : Les chiffres donnés dans cette publication sont issus d'extractions datant d'avant l'intégration d'Equant à SCE puisque qu'il s'agit du 1^{er} semestre 2018.



5456 CDI et 17 CDD soit un ensemble en recul de 1,2% pour les CDI
Avec 8 recrutements externes, un solde de mobilités de +23 et 89 départs le solde est donc comme nous l'avons vu négatif. Carton rouge sur l'emploi dans une entité qui a une moyenne d'âge de 49 ans



Sachant qu'en juin 2018 il y avait 213 apprentis et 52 contrats de professionnalisation et que l'espoir d'être recruté dans le groupe n'est que de 25%, ce n'est clairement pas un manque de candidats mais un manque de volonté. Celui-ci est d'autant plus manifeste lorsqu'il s'agit pour un « jeune » d'intégrer SCE.



Ce manque de moyen se fait clairement ressentir dans les services. Il se traduit au premier semestre par l'augmentation des arrêts maladie en particulier ceux de longues durées de +19,2%. La direction de SCE ne prend pas la mesure concrète de la fatigue des salariés, de leur surcharge de travail, du manque de moyen criant. Elle est donc responsable de cette dégradation des conditions de travail et met ainsi la santé des salariés en danger.



SCE et la féminisation ? Sans grande surprise les taux de féminisation les plus élevés se situent dans les bandes CCNT les plus basses. Pour être plus précis, il est de 53% chez les salariés non cadres et 35% chez les salariés cadres. Sur les 8 recrutements externes dont nous avons parlé, seulement 1 femme. Autre curiosité : sur les CDDs en bande E sur 15 au total il y a 11 femmes. Comme par hasard, sur une même bande, les femmes ont droit à des contrats plus précaires. Autre indicateur : les femmes représentent 36% des entrées et 45% des sorties. C'est avec une telle politique que la direction compte augmenter le taux de féminisation de l'entreprise. Elle devrait plutôt s'interroger sur les raisons qui font que les femmes préfèrent quitter cette entité : un manque de promotion et de reconnaissance salariale peut être ?

La répartition des effectifs reste globalement inchangée. IDF regroupe 63% des effectifs (en diminution de 2.1%) puis arrive la région Ouest 21,7%, la région Centre avec 6%, la région Sud avec 4%, Sud-Ouest avec 2,9%. Les autres régions ayant un effectif inférieur à 1%



En regardant le bilan des mobilités sortantes au regard de la communication abondante de la direction sur ses besoins vers les filiales, les salariés n'ont absolument pas envie de sacrifier leurs conditions sociales. En effet 75% des mobilités sortantes se font vers la division Orange France. La direction doit arrêter son hypocrisie dogmatique.



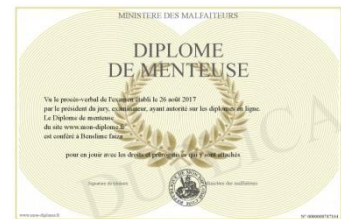
Rapport semestriel à l'emploi chez SCE S1 2018, la direction est hors-jeu !



Comme à son habitude la direction ne donne pas une vision éclairée sur la sous-traitance. Elle omet volontairement tous ce qui concerne le ménage, le gardiennage/sécurité, l'accueil, les interventions en électricité et climatisation, le courrier, la reprographie ... bref le « facility management » comme elle aime l'appeler. En effet, elle fait semblant de considérer qu'on pourrait se passer d'eux.

« En 2008, Le Groupe France Télécom a mis en œuvre une nouvelle méthodologie pour l'évaluation de la sous-traitance afin d'appréhender de manière plus exhaustive l'ensemble de la force au travail contribuant à la réalisation des activités de l'entreprise et de mesurer la contribution au développement de l'emploi en France induit par le Groupe. »

En complément « Certaines prestations sont exclues du champ de l'indicateur, compte tenu de la nature de l'activité concernée : le Génie Civil et les infrastructures, la réparation et le transport des terminaux, la maintenance applicative, les contrats de maintenance des constructeurs, les activités annexes [...] » Ce qui laisse une latitude importante pour faire passer des contrats de forfaits de service dans une « maintenance applicative » fourre-tout.



Pour la direction, il n'y a que l'équivalent de 490 salariés en sous-traitance dont le coût moyen mensuel est de 9 879€, soit le prix de la flexibilité. La direction ne voyant pas plus loin que le bout son nez et ne sachant visiblement pas utiliser une calculatrice, depuis les nombreuses années qu'elle utilise nos collègues sous-traitants, les embaucher aurait permis de faire des « économies » substantielles.

Avec 2 milliards d'obole aux actionnaires, l'argent ne manque pas pour Orange.

La CGT revendique une autre répartition des richesses produites par notre travail avec l'arrêt de cette spoliation sur notre dos. Ce sont les raisons pour lesquelles nous demandons :

- **L'intégration aux meilleures conditions du groupe de l'ensemble des filiales à la maison mère pour stopper ce dumping social interne.**
- **Que l'ensemble des départs soient remplacés par des recrutements**
- **De vraies augmentations salariales**
- **Une vraie reconnaissance des qualifications et compétences**
- **Une vraie politique d'égalité professionnelle (emploi, salaire, évolution de carrière ...)**

Vos contacts CGT Orange SA / SCE

Représentant Syndical Etablissement Principal : Romain Labau

Représentant Syndical Etablissement Secondaire CSO : Christophe Cariou

Représentante Syndicale Etablissement Secondaire MS : Florence Defrance

Représentante Syndicale Etablissement Secondaire DGC : Sonia Hafed

Représentant Syndical Comité Groupe France : Loïc Boussin

Vos délégués du personnel :

CSO Bagnolet ESC autres : Marc Keribin, Maurice Jary

CSO Blagnac Toulouse : Romain Labau, Isabelle Marty, Bruno Detheil, Valérie Sallaberry, Jean-Paul Agard, Mohamed Boussahaba, Régine Contessot

CSO Lanester Angers : Eric Tribot, Marie-Noëlle Vidélot

MS Paris défense : Laurence Lemosquet, Philippe Schmaus

