



Gestion des emplois et compétences 2018 -2020, À SCE, la direction s'entête dans sa politique de transformation régressive et nous prend pour des dindons !!!



Dixit son document de présentation de GPEC "Nous menons une politique de l'emploi pragmatique et responsable qui s'adapte à nos enjeux [...] En poursuivant le non remplacement systématique des départs naturels dans un contexte de décroissance des revenus sur les activités traditionnelles, pour anticiper les évolutions vers les nouveaux services,"

La direction maintient sa politique d'adaptation des effectifs en fonction d'indicateurs financiers et non pas de l'activité réelle. Son raisonnement fallacieux est que moins de Chiffre d'Affaire dans le secteur traditionnel signifie automatiquement moins d'activités et moins de travail pour les salariés. Par son propos elle confirme donc que cela fait bien longtemps qu'elle est déconnectée de la réalité du terrain et par conséquent bien déconnectée des salariés dont elle a la responsabilité (elle est par contre bien connectée avec les marchés financiers pour leur maximiser leur profit ... qu'on se rassure !).



Toujours dans son raisonnement fallacieux, la direction affirme que les revenus sont dans les services donc fait ses recrutements en filiales, parce que recruter au sein de SCE pour développer ces activités serait un frein (c'est à dire générerait moins de profit). C'est vite oublier que nombre de ses concurrents ont des conventions collectives parfois mieux-disantes que celle d'Orange. Elle en citait elle-même dans ses présentations il y a de cela encore 4 ans. Apprenant de ses boulettes, elle ne cite désormais que le modèle qui lui convient, pour mieux faire entrer dans l'inconscient collectif que si tout OBS n'est pas au Syntec avec des accords au rabais « c'est le marché qui l'impose sinon c'est la clef sous la porte » (propos – tout en finesse - du nouveau patron d'OBS).



Pour SCE ce sera donc comme chaque année serrage de ceinture et probablement disette sur les salaires. La direction présentera donc la mobilité vers les filiales comme étant une prime/opportunité à la transformation.



Mais à qui cela profite ?

- Aux dirigeants leaders : il faut financer le bonus extra d'actions de 30.000 euros par personne. Ils sont 1000.
- Et aux actionnaires : Il y a un dividende de promis. Il est souvent supérieur aux bénéfices de l'entreprise (par exemple cette année !).

C'est donc avec ce raisonnement anti-social (à nous faire perdre notre sang-froid ...) que SCE verra une "décroissance des besoins en ETP sur la période 2018-2020 de l'ordre de -3% à -4% par an en moyenne soit une diminution de -210 à - 270 ETP". Avec 6382 Équivalents Temps Plein en décembre 2017 (ex Equant+SCE) pour de 5557 à 5756 ETP de besoins en 2020 : **soit une destruction de 626 à 825 ETP...**



Ne voulant surtout pas choquer ceux qui produisent la richesse de cette entreprise, pendant que d'autres l'aspirent goulument, elle explique ces réductions par :

- « un impact lié à l'effet TPS de l'ordre de -100 à -110 ETP par an »
- « les départs en retraite représenteraient sur la période environ -100 à -110 ETP par an »

Cela fait 200 à 220 départs de fin de carrières, mais qu'on se rassure.

« Les recrutements externes sont de l'ordre de 50 à 60 CDI par an sur la période »

Mais il reste donc à trouver de 60 à 120 « autres départs » par an pour remplir les objectifs de la direction (des mobilités qui seront plus ou moins forcées) ...





Gestion des emplois et compétences 2018 -2020, À SCE, la direction s'entête dans sa politique de transformation régressive et nous prend pour des dindons !!!

Petite leçon d'économie capitaliste :

"L'enjeu pour SCE est d'accompagner les évolutions de compétences et l'adaptation de nos modes de fonctionnement liés aux évolutions technologiques et aux défis de la compétitivité. "Défis de compétitivité dans la bouche de la direction, c'est faire progresser la marge brute pour qu'elle ne dégrade pas celle du reste du groupe. Donc essorer les conditions sociales et diminuer les effectifs pour que le taux d'EBITDA progresse.



Mais de quoi s'agit-il ?

La direction, depuis quelques mois, nous abreuve de son argument "pour 1Euro de CA telco¹ perdu il faut 3 Euros de Chiffre d'Affaire (CA) services pour maintenir l'EBITDA".

EBITDA = chiffre d'affaire – achat matière première – Masse salariale ; Sourcing s'occupe depuis de nombreuses années à essorer le thème « achat matière première » et la direction de nous expliquer comment faire plus avec moins.

Taux d'Ebitda : le **ratio financier EBITDA/Chiffre d'affaires** : permet de calculer la rentabilité opérationnelle de l'entreprise. Ce ratio répond à la question: pour X euros de CA généré par l'activité, quels revenus seront dégagés par l'unique cycle d'exploitation.

Dans sa recherche perpétuelle d'augmentation de profit (qui nous échapperont) mais consciente qu'on ne multiplie pas par 2 un taux d'EBITDA avec une baguette magique, dans son raisonnement anti-social, sa seule solution est de faire plus de chiffre d'affaire en contraignant fortement la masse salariale.

Comment ?

Par des suppressions d'effectifs à SCE et une augmentation de la productivité par régressions sociales en embauchant dans les filiales à plus fort taux d'exploitation. C'est-à-dire plus de jour travaillés moins d'accords favorables ...

Ne voyant pas plus loin que le bout de son nez, elle occulte totalement le « turnover » beaucoup plus important dans le monde des SSII (oops maintenant on dit ESN² c'est moins vulgaire). En revanche, on l'entend à tour de bras gémir sur ses difficultés à recruter « les talents » comme elle aime les appeler, « les profils » pour répondre à ses ambitions.

Entre son commentaire de stabilité d'EBITDA (rentabilité opérationnelle) et son objectif anti-social, il y a une contradiction factuelle :

D'après les résultats consolidés 2017, le telco Orange France a fait 38% de rentabilité opérationnelle et OBS évoluant en grande partie dans le service (comme l'affirme la direction) donne 18% de rentabilité.

Dans son argument donc 1 euro de CA telco donne 0.38 Euros de rentabilité et l'objectif de 3 Euros de CA service donnera 0.54 euros de rentabilité

Même en considérant que dans le Chiffre d'affaire d'OBS il y a un mélange de revenus telco + service donnant aujourd'hui en moyenne 18% de rentabilité, Il faudrait que la baisse du CA TELCO impacte de 30% la rentabilité opérationnelle pour la faire passer de 18% à 12,6% pour que 3 euros de CA donne 0.38Euros d'ebitda. C'est-à-dire la soi disante stabilité d'ebitda.

- Alors, si ce n'est la stabilité de l'EBITDA qui est visée et non son augmentation dans quelle poche passe le différentiel ? Pas dans celle des salariés puisque l'EBITDA a déjà été retraité de la masse salariale.
- Soit la rentabilité des activités services (OCD, OCB, OAB) est extrêmement faible et on le découvrira très prochainement soulevant la pertinence des choix des dirigeants qui eux continuent à s'en mettre pleins les fouilles (30 000 euros d'actions gratuites pour les 1000 Top Leaders).

La direction ne dit surtout pas qu'elle veut augmenter l'EBITDA (la rentabilité) surtout pas car ce serait trop gros à gober mais pourtant c'est ce qu'elle veut faire. Essorer les salariés jusqu'à l'épuisement c'est tout un art !

¹ Définition wiki : Mot valise de la contraction de télécom et compagnie ...

² https://fr.wikipedia.org/wiki/Entreprise_de_services_du_num%C3%A9rique



Gestion des emplois et compétences 2018 -2020, À SCE, la direction s'entête dans sa politique de transformation régressive et nous prend pour des dindons !!!



Non avare de mensonges, la direction nous en assène deux autres ! :



- Les chiffres sur la sous-traitance sont fortement minorés car elle ne comptabilise pas tout. Ensuite elle ne justifie que par les arguments légaux ponctuel et/ou spécifique son recours à la précarisation du travail ou à des activités non cœur de métiers. La réalité est toute autre. Par sa définition à géométrie variable de « cœur de métiers », elle externalise des pans entiers d'activités qu'elle identifie comme non rentables ou lui coûtant trop cher.
- Elle présente le poids des filiales services comme étant quasiment à équivalent avec SCE à l'horizon 2020. À nouveau la réalité est toute autre car elle ne tient pas compte des récentes acquisitions comme B&D, la nouvelle filiale pour le secteur sécurité habitation, le rachat de la société Enovacom (domaine e-santé)

Avec 2 milliards de cadeaux 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 et**
- **Qu'une embauche à Orange SA soit proposée à chaque sous-traitant au salaire moyen de la catégorie qu'il intégrera.**
- **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

MS Cesson : Florence Defrance, salariée "experte" pour les ex-Equant

CSO Lyon : Philippe Chevalier