



Il n'y a pas que le profit dans la vie !

Simplification d'OBS ?

Laurent Aulils (Efficacité de l'Organisation) veut accélérer les changements chez OBS qui est selon lui "une entité complexe"!

Mais qui donc, au fil des ans, a allègrement créé une telle organisation ?

Plutôt que d'harmoniser les structures qui composent OBS et les statuts du personnel sur les mêmes

droits que les salarié-es d'Orange SA, a été conçue

une entité compliquée et inégalitaire, où il est difficile pour les clients et le personnel de s'y retrouver. La direction affiche les objectifs qu'elle veut atteindre grâce à la prochaine restructuration :

- Retour à la croissance,
- Simplifier et clarifier le fonctionnement,
- Améliorer les processus métiers et les outils.

Mais on entend tout cela depuis tant d'années qu'on peine à y croire.

Enfin, promis juré, cette réorganisation se fera dans une démarche participative du personnel, prétend Laurent Aulils.

Il s'agit "d'être plus près du personnel".

A SUD, on lui propose d'essayer l'autogestion, comme cela le personnel pourra pleinement participer.

Rechercher de meilleurs rendements

Pour la direction, "il s'agit d'augmenter la rentabilité sous couvert de booster l'efficacité", mais ça passe souvent par des moyens simplistes : les suppressions d'emploi.

Le personnel est considéré comme une contrainte, une charge ! A force d'asséner que le coût du travail est le frein principal à la compétitivité, le patronat a transformé en évidence incontournable les réductions d'emploi et convaincu presque tout le monde que cette chasse "au gaspi" était saine pour les entreprises.

Par contre, les coûts humain, social et sociétal d'une telle politique de l'emploi au niveau des entreprises et au niveau d'un pays ne sont jamais pris en compte.

Les salarié-es sont pourtant utiles, ce sont eux qui créent la richesse mais ils sont sacrifié-es.

La direction d'OBS ne ménage pas sa peine pour réduire les coûts du per-

Aujourd'hui Et Demain, Nos Droits!

sonnel, "on est dans un marché concurrentiel" :

- Recours à la sous-traitance et à l'intérim et tant pis si ces salarié-es ont de moindres droits sociaux et souvent de plus mauvaises conditions de travail.
- Transfert d'activités vers l'île Maurice, le personnel est moins cher.
- Jouer avec les différents statuts et conventions collectives des salarié-es d'OBS en créant du dumping social,
- Concentrer les emplois sur des gros sites des grandes métropoles, et peu importe si les salarié-es passent plus de temps dans les transports,
- Ne pas remplacer tous les départs à la retraite, même si les conditions de travail se dégradent dans les services,
- Utiliser largement les contrats d'alternance, et dommage si les embauches ne suivent pas en nombre suffisant.



Prototype du collaborateur rêvé par le patronat

Expertise sectorielle
Bon communicant
IT/Technologie
Esprit d'équipe
Adaptabilité
Gestion du stress
Maîtrise des langues
Analyse quantique

L'emploi dans tous ses états

L'entreprise est sereine : les salarié-es sont nombreux-ses à partir à la retraite à SCE et il s'agit là "d'une bonne prévision" annonce-t-elle tranquillement..

Les effectifs ont baissé de 3,4% sur l'année 2016, majoritairement grâce aux 162 départs à la retraite. En décembre 2016, il y avait 5610 salarié-es à SCE (81% de cadres et 19% de non cadres) et 279 personnes en contrats d'alternance.

143 stagiaires ont été accueilli-es en 2016.

Le taux de féminisation plafonne à 38%, il est un peu plus élevé que celui d'Orange SA (36%) mais le positionnement des femmes reste fortement inégalitaire. Le taux de féminisation est de 54% chez les non-cadres et de 34% chez les cadres.

SCE a recruté 21 CDI en 2016 dont 5 femmes et 8 ex-alternant-es, c'est pas beaucoup !

Les effectifs de SCE sont surtout concentrés dans le domaine clients.

La répartition des effectifs sur l'ensemble du territoire est vraiment inégale :



Domaines	Effectifs CDI en 2016
Clients	4717
Fonctions Supports	524
Systèmes Informations	243
Innovation	61
Contenus Multimédias	6
Réseaux	50

l'IDF concentre 65% des effectifs CDI, ils ont diminué (-4,3%) en 2016 ; puis le bassin Ouest accueille 20% des effectifs (baisse de 0,8%). Enfin, les emplois disparaissent petit à petit sur les autres régions, ils ne restent plus que 61 salarié-es de SCE dans le Sud Est, 27 dans le Nord, 15 dans l'Est et 14 en Normandie Centre.

Et l'avenir dans tout ça ?

La direction confirme la décroissance des effectifs dans les années à venir, en tablant sur -3% à -4% par an en moyenne soit une diminution de - 175 à - 222 Equivalents Temps Plein par an.

Les recrutements externes resteront modestes de

l'ordre de 15 à 25 CDI par an, prévoit la direction. Ils se feront prioritairement dans les métiers de la famille Professional Services, et en 2017 sur les métiers de TSC, RSC, Chef de projet et Account Managers.

En fait, l'entreprise a entrepris un dépeçage en règle de SCE au profit de ses filiales.

A terme, sans un changement de politique de l'emploi, il en va de la survie de l'entité SCE.



Le personnel ne compte pas pour du beurre

Orange a de l'ambition et l'affiche dans son plan stratégique Essentiels2020 : "Orange s'inscrit dans une dynamique d'entreprise digitale, efficace et responsable".

Pour SUD, l'entreprise doit engager une politique de l'emploi ambitieuse.

Orange doit créer une situation de l'emploi à SCE équilibrée sur l'ensemble du territoire, il faut recréer des emplois dans toutes les régions.

Cela passe par une vision sur le long terme de partage des activités pour la viabilité de toutes les entités d'OBS et par des recrutements suffisants pour assurer la pérennité de l'organisation.

On ne peut pas accepter que seulement 13% des départs à la retraite soient remplacés.

Enfin, la direction de SCE doit investir dans l'égalité des droits Femmes/Hommes.

Sans une politique volontariste, il y a fort à parier que les femmes seront de moins en moins nombreuses à SCE dans les prochaines années. Il y a une incapacité de fait ou un manque de volonté à recruter des femmes à la même hauteur que les hommes dans l'entreprise Orange, seulement 24% de recrutements féminins en 2016 à SCE. Curieux pour une entreprise "efficace et responsable" !



Pour suivre Sud chaque semaine, s'inscrire à notre newsletter



S'inscrire à notre Newsletter