



**CE du mois de
juillet 2017**

Des résultats 2016 mitigés pour Orange Business Services.....	1
L'égalité professionnelle n'est toujours pas de mise chez SCE.....	1

Des résultats 2016 mitigés pour Orange Business Services

✓ Information

Malgré l'apparente embellie des résultats 2016 d'OBS, la situation de SCE reste préoccupante.

- Le chiffre d'affaires des activités historiques a bien résisté grâce aux efforts des salariés, mais aussi en raison de la faiblesse de la concurrence, en particulier SFR. Cependant, la mise en place de la « compliance », en particulier sur la boucle locale cuivre, devrait réduire notre performance en 2017.
- Le résultat (encourageant ?) des nouvelles activités logées en filiale, n'est dû en grande partie, qu'à la croissance externe.
- Le maintien de l'EBITDA de SCE se fait grâce aux économies réalisées sur la masse salariale et par la baisse des reversements aux autres entités du groupe. Or comment sont récompensés les salariés ? Par une baisse de la participation et de l'intéressement !
- Sur les offres de communication unifiée, nos partenaires historiques (Microsoft, Cisco) changent leur stratégie pour vendre leurs produits en direct, nous excluant du marché.
- La direction doit clarifier les coûts réels de la sous-traitance qu'elle soit interne ou externe au groupe, d'autant plus qu'ils ont augmenté en 2016. La rotation fréquente des sous-traitants, le coût de leur formation, celui de la moindre qualité

de leur travail et donc de la moindre satisfaction de nos clients, doivent être pris en compte et comparés au coût d'un salarié français en CDI et de l'acquisition de nouveaux clients.

La CFE-CGC revendique

Vos élus demandent à la direction de mettre en œuvre sans tarder un certain nombre de mesures pour améliorer le fonctionnement de notre division :

- faire confiance aux salariés et les entendre quand ils remontent des points d'alerte ou des difficultés d'exécution des dossiers.
- retrouver une marge de manœuvre en reprenant l'investissement et l'exploitation de nos propres infrastructures plutôt que de les confier à des tiers.
- lever les contraintes sur nos filiales pour leur permettre de fonctionner en mode autonome et prendre les parts de marché dans les nouveaux secteurs.
- simplifier rapidement une organisation dont la complexité nous coûte plusieurs points d'EBITDA.
- remettre en place des KPI mesurables et assez clairs pour que les salariés puissent se les approprier dans leur travail quotidien pour relever les défis qu'OBS devra affronter afin de retrouver une position économique enviable.
- limiter le coût exorbitant de la marque ORANGE.

L'égalité professionnelle n'est toujours pas de mise chez SCE

✓ Information

Le rapport de situation comparée 2016 sur l'égalité professionnelle ne montre pas de réelle progrès.

- L'effectif continue de décroître diminuant de 3,4 % et passant de 5808 à 5610 salariés en CDI actif. Il y a eu 67 départs féminins contre 131 départs masculins. Le nombre de recrutements externes est stable, avec 11 femmes sur les 32 embauches réalisées. La légère augmentation du taux de

féménisation en recrutement externe est à corréliser avec le non-remplacement de certains postes.

- Le taux de féménisation est quasiment stable pour les CDI (37,99% contre 37,84%) mais en forte baisse sur les contrats en CDD (54,55% contre 86,67 % en 2016). Globalement, le taux de femmes embauchées en CDD reste élevé, preuve de la précarité de l'emploi des femmes

- Seules 128 femmes ont été promues en 2016 (46,55% des promotions). Les femmes restent majoritaires dans les bandes C et D. La tendance s'inverse à partir de la bande DBis et l'effectif masculin est deux fois supérieur dès la bande E jusqu'à la bande G.
- Les femmes représentent 38,26% de l'effectif chez SCE mais seulement 20% des 10 plus hautes rémunérations. Seulement 3,26% de l'effectif féminin en bande C et D et 3,01% des bandes DBis, E, F et G ont bénéficié d'une mesure de correction salariale pour un pourcentage moyen de 3,37% et de 3,72%.

La CFE-CGC revendique

Des efforts importants restent à faire afin de ramener le niveau de rémunération des femmes à celui des hommes. La direction pourrait également s'inspirer du dispositif mis en place par la DTSI « Les métiers pour ELLES à la DTSI », pour favoriser la mixité. Cela consiste à faire appel aux salariés qui connaîtraient des femmes dotées d'un diplôme scientifique équivalent au grade d'ingénieur et à la recherche d'un emploi, de leur proposer d'intégrer un programme de formation spécifique.

Comité éditorial : Thierry CHATELIER, Michel DANA, Isabelle DURANT, Gil PROCUREUR, Arnaud RÉSILLOT, Françoise VALLA.
Contributeurs : Georges BEAUVAIS, Christelle TANGUY-MÉRIADEC.

CFE-CGC Orange au CE de SCE

Vos élus : les titulaires



Thierry CHATELIER
(Secrétaire)



Gil PROCUREUR



Christelle TANGUY-MÉRIADEC



Philippe PERRUT



Michel DANA
(Trésorier)



Patrice SEURIN



Arnaud RÉSILLOT

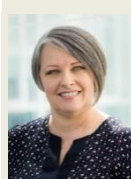


Patrick AUGER



Lionel KUEVI
BEKU

les suppléants



Isabelle DURANT
(Secrétaire adjointe)



Bertrand GIFFARD
(Trésorier Adjoint)



Georges BEAUVAIS



Claude PLÔ



Vincent COINDE



Karinne REINLING



Corinne DUMONT-FAURE



Christian SAUGER



Votre représentant
syndical :
Sébastien CROZIER

Crédit photos : André Gloukhian

Un syndicat pour qui je compte et sur lequel je peux compter.

En savoir + sur les ASC gérées par la CFE-CGC

www.lemelleurdesce.com

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Partager avec nous



facebook.com/cfecgc.orange



twitter.com/CFECCGOrange



Vos correspondants CFE-CGC

Sébastien Crozier - 06 86 27 32 72

Patrice Seurin - 06 86 48 05 96

Arnaud Résillot - 06 30 52 22 96

Gil Procureur - 06 30 17 50 53



Tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

Toutes vos infos : www.cfecgc-orange.org