

# MÉGAPHONE

23<sup>E</sup> ANNÉE, N°66

JUILLET 2017

BULLETIN DE LA SECTION SYNDICALE SUD  
SOFRECOM - VINCENNES

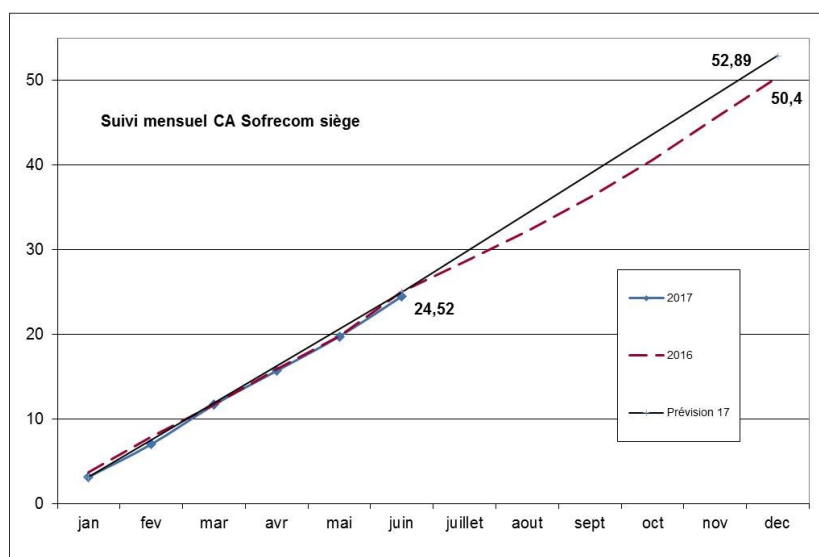
La direction a invité les salariés à fêter les bons résultats  
du 1<sup>er</sup> semestre !?

*La réalité est plus contrastée*



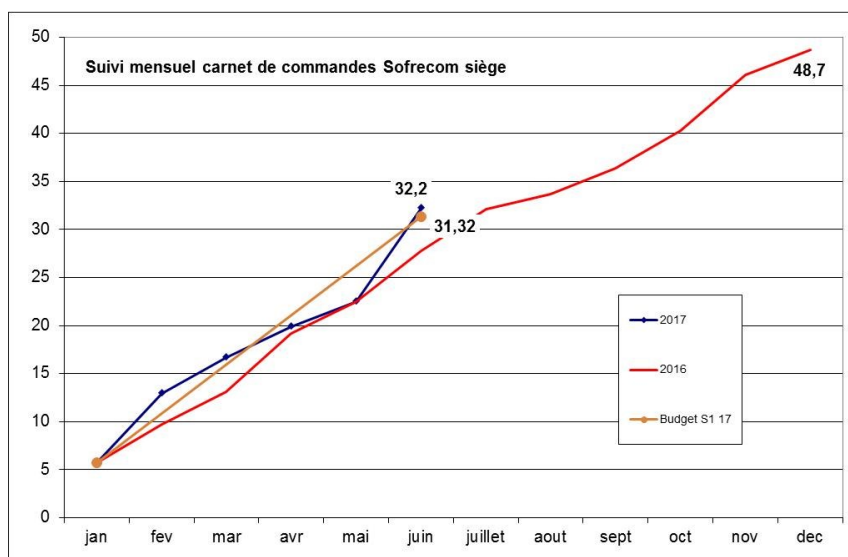
## SOFRECOM Siège Vincennes

### Chiffre d'affaires



Le chiffre d'affaires est plutôt en ligne sur le budgété avec un réalisé de 98% au 1<sup>er</sup> semestre. Rappelons que le CA est passé de 102,3 M€ en 2011 à 50,4 M€ en 2016. En 6 ans, le chiffre d'affaires a été divisé par 2 !

### Carnet de commandes



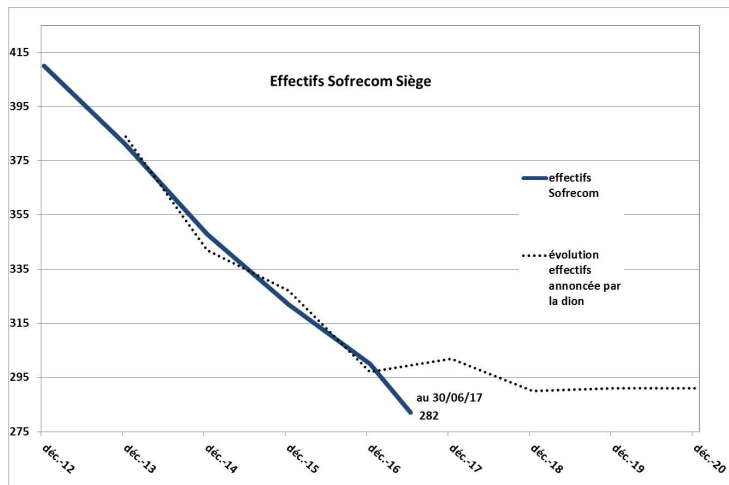
Le réalisé du carnet de commandes est supérieur de 2,8 % au budgété du 1<sup>er</sup> semestre. Cependant la direction n'a pas communiqué ni sur le pipe commercial du S2 ni sur la cible en fin d'année. Par expérience syndicale, cette aphasie n'augure rien de bon.

Dans ce numéro :

- Situation Sofrecom Vincennes 2
- Effectifs Sofrecom Vincennes 2
- Situation Sofrecom Groupe 3
- Évolution de la situation de Sofrecom Groupe 3
- Egalité professionnelle femmes/hommes 4

## SOFRECOM Siège Vincennes Situation économique et état des effectifs (suite)

### Effectifs Sofrecom Vincennes

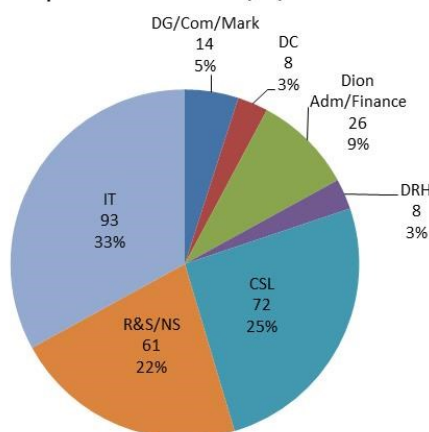


La baisse des effectifs s'accroît. Depuis 4 ans 1/2, il n'y a eu que 6 emplois remplacés sur 10. Au lieu des 30 recrutements annoncés au S1 2017, il n'y en a eu que 7. La direction ne tient pas les promesses de son rapport en novembre 2016 sur la gestion prévisionnelle des emplois d'être à 302

	2013	2014	2015	2016	Au 30/06/17
<b>Sorties</b>	77	65	74	69	37
<b>Entrées</b>	47	22	53	49	19
<i>dont recrutements</i>	15	4	26	21	7
<i>dont mobilités d'Orange</i>	22	9	6	13	2
<i>dont CDD</i>	2	1	17	8	5

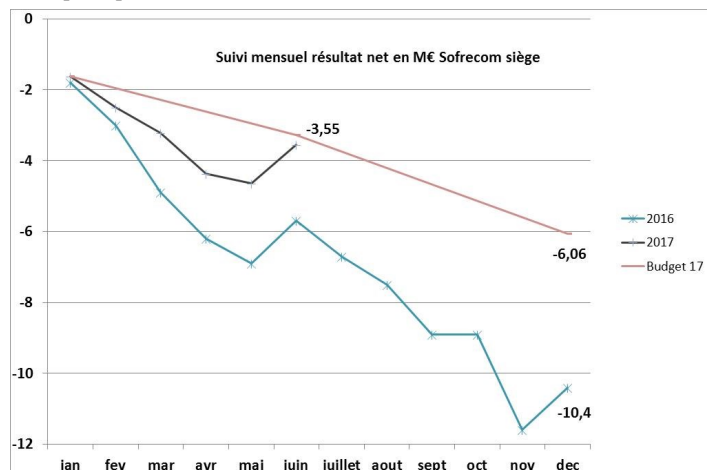
salariés fin 2017; puis de stabiliser autour de 290. Le recours accru aux CDD montre qu'elle ne croit pas à la pérennité de nombreuses activités au siège. La comptabilité devrait être intégrée à Orange, une énième réorganisation (fusion RSX/IT ?) est en préparation, l'avenir de Gaïa et Tigre sont incertains, ...

### Répartition effectifs au 30/06/2017



### Résultat net

Le résultat net tend à recoller au budgété.  
L'objectif fin d'année reste quand même négatif à -6 M€.  
À comparer au résultat net des années précédentes :  
2013 : -8,6 M€ ; 2014 : -10,35 M€; 2015 : -10,8 M€;  
2016 : -10,4 M€. A chaque fois, Orange doit recapitaliser.  
Jusqu'à quand ?



La direction veut croire en un point de retournement de la situation économique... Pour voir la tendance s'inverser positivement, il va falloir recruter et investir.

Les activités de Sofrecom Vincennes font toujours plus de 50 % du chiffre d'affaires de l'ensemble du groupe Sofrecom. Elles sont opérées par les salariés du siège qui représentent 22 % des effectifs totaux. Les objectifs annoncés gardent la même proportion de chiffre d'affaires. Comme il est prévu qu'il augmente, comment sera-t-il réalisé si des emplois sont supprimés au siège ?

Les clients nous attendent sur des offres différenciantes s'appuyant sur les savoir-faire d'Orange. Des embauches de profils hautement qualifiés et très expérimentés sont nécessaires.

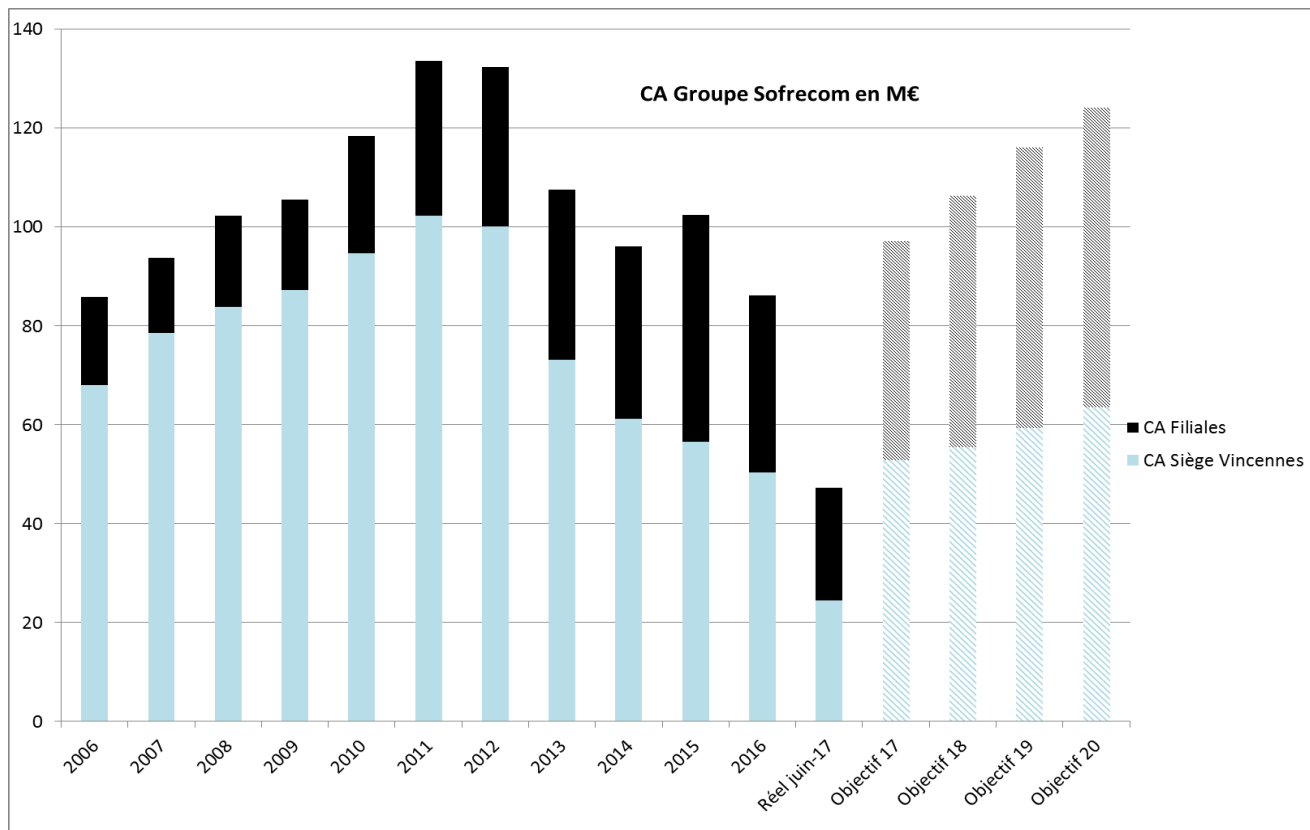
**Sud attend de la nouvelle direction générale des engagements clairs sur la cohérence stratégique et les recrutements.**



## Situation économique du Groupe Sofrecom (siège + filiales)

*Du mieux... Mais, même dans quatre ans, même avec une croissance aiguillonnée par le nearshore, le retour à la profitabilité ne se profile pas vraiment !*

### Chiffre d'affaires



Le chiffre d'affaires du Groupe Sofrecom à 47,2 M€ est en ligne sur le budgété avec un réalisé de 104 % au 1er semestre. L'objectif de fin d'année à 97,2 M€ semble réaliste. Au 1er semestre, le CA du Siège Vincennes est de 24,52 M€ et celui des filiales de 22,68 M€. En 2016, la situation des filiales est la suivante :

En M€	Sof Argentina	Sof Tunisie	Sof Service Maroc	Sof Indonésie	Sof Algérie	Sof Thaïlande
CA	19,9	13,9	8,9	1,4	0,4	0,35
RN	+0,2	+3,3	+0,7	+0,1	0	-0,7

### EBITDA

L'EBITDA du Groupe Sofrecom est négatif à -1,9 M€ au 30/06/2017 pour un objectif de fin d'année à -2,3 M€. Cet objectif sera très difficilement tenable. L'atterrissage devrait être quand même moins mauvais qu'en 2016.

EBITDA des années précédentes : 2013 : -7,6 M€ ; 2014 : -6,3 M€ ; 2015 : -6,5 M€ ; 2016 : -5,1 M€ (pour un résultat net négatif de -7,6 M€). Malgré la croissance délivrée par le nearshore, le retour à la profitabilité ne se profile pas vraiment. Au lieu d'aider au redressement, la poursuite des actions dites « d'optimisation » de la structures de coût obère la capacité opérationnelle de Vincennes à soutenir les filiales et à répondre aux besoins des clients.

### Le changement de stratégie décidé en 2011 a été un échec.

Miser sur un développement à l'international sans s'en donner les moyens et en décapitant le siège sous le prétexte de coûts de structure trop élevés a conduit à une situation catastrophique.

Évolution	CA Groupe	RN Groupe	CA siège
de 2006 à 2011	+ 56%	De +0,5 M€ à +3,6 M€	+ 50%
de 2011 à 2016	- 36%	De +3,6 M€ à -7,6 M€	- 51%



Contact : sud-sofrecom@orange.fr

Si vous souhaitez recevoir  
régulièrement les infos et  
newsletters de Sud-  
Sofrecom, laissez-nous votre  
adresse mail privée



## Égalité professionnelle femmes/ hommes

### *Il reste bien du chemin à parcourir !*

Lors des 5 dernières années, la tendance de la situation comparée des femmes et des hommes est à la réduction progressive des écarts. En moyenne du salaire de base, les hommes étaient payés 20 % de plus que les femmes en 2014, +15 % en 2015, et +13 % en 2016.

Les progrès sont moins l'effet des précédents accords, qui n'étaient pas contraignants pour la direction (ne fixant que des « objectifs de progression ») que grâce aux actions revendicatives de Sud et leur prise en compte effective par la précédente DRH.

Si les écarts se sont réduits, ils n'ont pas disparu. Parce que le rapport sur les rémunérations moyennes de chaque classification montre une réduction des écarts d'année en année, la direction a refusé pour la première fois une enveloppe spécifique dans l'accord salarial. Cela a été une des raisons de la non-signature de SUD de celui-ci.

Car, par tranche d'âge toujours en moyenne, si les salaires sont équivalents en dessous de 35 ans, l'écart en faveur des hommes est de +15 % de 35 à 40 ans et monte à + 30% pour la tranche de 50 à 55 ans.

Les femmes sont encore plus cantonnées comme ETAM et aux premiers niveaux de cadres. Elles représentaient 78 % de ces classifications en 2014 pour croître à 89 % en 2016.

L'accès aux classifications supérieures CADRE 3.X ne progressent pas. Elles sont 30 % en 2016 pour 29 % en 2014 alors que leur proportion à Sofrecom est de 38 %.

En 2016, les promotions ont concerné plus d'hommes (6 % rapportés à leur population) que de femmes (4 %).

Bien que les femmes soient embauchées aux mêmes salaires que

les hommes, leur déroulement de carrière n'est pas le même.

L'accès des femmes aux échelons supérieurs d'expertise et de responsabilité de l'entreprise n'est pas priorisé ; alors que c'est un axe essentiel pour parvenir à une plus grande mixité à tous les niveaux. Cela passe par des déroulements de carrière particulièrement suivis et une intensification des promotions.

De nombreuses situations individuelles en témoignent et persistent par manque de volonté de la direction de mettre fin aux discriminations.

- non-revalorisations salariales nécessaires suite à des « incidents » de carrière suite à des décisions injustes du management

- non-reconnaissance par une augmentation substantielle du travail effectué et apprécié comme performant voire surperformant

- non-correction de rémunération par rapport à d'autres collègues exécutant un travail de valeur égale

- non-staffing ou sous-staffing pour quelques femmes qui n'ont pas de poste à la hauteur de leur expérience et compétence

La réponse la plus fréquente de la direction : « c'est historique ».

Ce n'est pas acceptable. Puis vient, « donnez-nous les noms ! ».

Comme si les ressources humaines ne connaissent pas bien les situations. La direction doit prendre la mesure de ces injustices et doit sans délai y mettre fin. La démoralisation s'accroît devant le manque de considération dû.

De plus, pour pouvoir discuter de mesures correctives opérantes, la négociation sur l'égalité professionnelle aurait dû précéder (ou être pour le moins concomitante) la négociation sur les rémunérations afin de les y intégrer.

Sud a demandé que sa position soit intégrée dans le PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il n'a pas été fait de réponse et le PV final n'a pas été communiqué.

Les conditions pour signer l'accord d'égalité professionnelle ne sont pas remplies. Sud n'a pas signé et rappelle à la direction son obligation légale de parvenir à la fin de toute discrimination entre femmes et hommes.

Enfin Sud rappelle qu'il n'est pas soumis aux injonctions de la direction des ressources humaines d'être dans le « bon ton ». **Les élus SUD tiennent leur mandat des salariés auxquels seuls ils doivent rendre compte. Le syndicalisme, c'est jouer la partition des travailleurs pas celle du patron.**

