



## Fiche synthèse étude de cas V.

PN, le 10 nov. 06

- ✓ Le secteur des télécommunications a connu ces dernières années d'importants bouleversements en Europe (et dans le monde): historiquement dominés par des opérateurs nationaux et souvent publics, les marchés se sont ouverts à la concurrence. Celle-ci voulue par l'Europe a entraîné un vaste mouvement de privatisation, l'arrivée de nouveaux acteurs et des opérations de fusions acquisitions géantes. Ces évolutions ont été renforcées par la bulle internet et le développement des NTIC avec de très lourds investissements sur les réseaux. V., géant américain (250 000 salariés) des télécommunications – lui-même résultat de plusieurs fusions d'opérateurs – dispose d'une très forte implantation outre atlantique. Ses implantations non américaines sont plus modestes. Le groupe se caractérise par une culture de management très anglo-saxonne : forte centralisation, primauté de la « shareholder value », peu de place pour le dialogue social et absence d'approche coopérative avec les acteurs internes ou externes à l'entreprise. L'implantation d'Amsterdam (hub internet, centre de traitement de données) dépend de la division V. Business, qui travaille sur les réseaux et les systèmes d'information pour les entreprises. Le site représentait 1000 emplois plutôt très qualifiés avec une moyenne d'âge basse. Ces effectifs ont été ramenés à 600 par ajustements successifs au nom de la réduction des coûts pour faire face à l'érosion des prix sur les marchés... et pour répondre aux exigences de rentabilité des actionnaires.
- ✓ Les plans d'ajustement des coûts imposés à l'entité néerlandaise par le management stratégique du groupe et par la direction européenne - essentiellement composée d'américains et de britanniques, le DRH du site d'Amsterdam se trouvant quant à lui à Francfort ! - le sont dans des délais extrêmement courts seulement encadrés par les obligations de la législation locale en matière d'information consultation du conseil d'entreprise, soit 6 semaines entre la phase d'information sur le projet (annonce de la décision) et la consultation elle-même. Le management essentiellement américain du groupe, dirige sur la base d'une vision américaine de l'avenir de la compagnie qui ne semble pas forcément rationnelle du point de vue de acteurs européens. Mais il n'y a pas chez V. d'espace et de temps pour envisager un débat sur d'éventuelles alternatives aux orientations mises en œuvre.
- ✓ Les suppressions d'emplois se font essentiellement par voie de licenciements économiques. Les mesures de départs en pré retraites ne sont pas utilisés eu égard à la jeunesse des effectifs à la différence de ce qui se fait dans d'autres entreprises néerlandaises... par contre un service interne de recherche d'emplois à l'extérieur assiste les salariés concernés. Ce dispositif n'est pas propre à V., c'est une pratique habituelle aux Pays Bas. Cela signifie que V. ne mobilise aucun moyen particulier ou un peu exceptionnel pour l'accompagnement social des suppressions d'emplois. Cette absence de soutien particulier, est il lié à un bon niveau d'employabilité de la population concernée : jeunes qualifiés dans un secteur dynamique qui continue de croître malgré l'éclatement de la « bulle internet » ?