



Lettre ouverte à Stéphane Richard

Une urgence : l'emploi et la reconnaissance

Le climat social se durcit et certaines négociations, essentielles pour les droits des salariés, sont repoussées à la fin du 1^{er} semestre, nous avons donc décidé d'interpeller Stéphane Richard sur l'emploi et la reconnaissance.



Lettre ouverte à l'attention du PDG d'Orange

Objet : lettre ouverte sur les emplois et la reconnaissance

Monsieur le Président Directeur Général,

Vous avez récemment indiqué qu'en moyenne, sur 5 ans, entre 3000 et 4000 postes n'avaient pas été remplacés en France et qu'Orange allait continuer à « poursuivre cette adaptation de ses effectifs », tout en assurant qu'aucun plan d'économies massif n'était à l'ordre du jour.

Derrière cette présentation édulcorée, il s'agit bien d'une politique de suppression massive d'emplois qui dure depuis des années et que vous entendez poursuivre. Ce que nous contestons. En effet, cette stratégie de déflation constante des effectifs a de lourdes conséquences sur les conditions de travail, la satisfaction de nos clients et notre réactivité dans le domaine de l'innovation.

Ainsi entre 2020 et 2022, l'entreprise évalue qu'il y aura environ 7000 ETPCDI en moins. Les salariés sont sous tension sur tous nos territoires, que ce soit dans le domaine de l'intervention, celui des réseaux et services, la vente et services aux entreprises, le SI, les activités transverses, ou l'Innovation.

Or les résultats de l'entreprise permettent le recrutement en CDI des personnels nécessaires à l'atteinte de nos objectifs et des ambitions du Groupe. Tous les indicateurs financiers sont au vert et classent Orange parmi les entreprises les plus solides et les plus performantes sur son marché.

De même que l'entreprise a les moyens de créer des emplois, elle peut et doit bien mieux reconnaître l'engagement de son personnel. Compte tenu de ses très bons résultats financiers, nous demandons que les salariés d'Orange soient mieux reconnus collectivement dans leur contribution à la création de richesse. Dans un contexte très tendu par la crise sociale, la Décision Unilatérale sur la rémunération de 2020, se traduisant par une baisse de 40% de l'enveloppe d'augmentations salariales et de promotions, a été perçue comme une injustice. Les augmentations salariales de 2021 doivent être à la hauteur des attentes des salariés. Le report de la NAO en mai est, de ce point de vue, un mauvais signal.

Nous attendons une négociation salariale 2021 digne des résultats 2020 et reconnaissant les efforts des salariés, ainsi que des recrutements massifs en CDI avec a minima le remplacement de tous les départs. Concernant ces derniers nous revendiquons la reconduction du droit au TPS pour tous les seniors qui le souhaitent. Nous nous opposerons à la mise en place de procédures inégalitaires et discriminatoires.

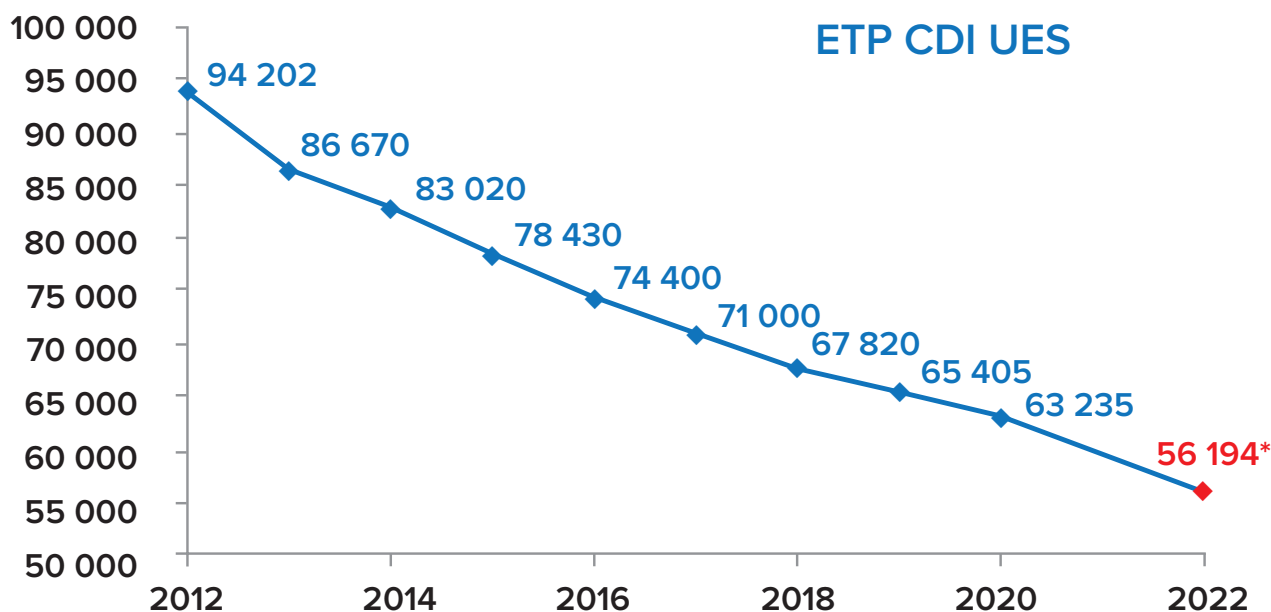
Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président Directeur Général, l'assurance de notre parfaite considération

Paris, le 16 mars 2021

Jean-Marc Lis

Délégué Syndical Central UES Orange

FOCom revendique des emplois



**Estimation basse de l'entreprise*

Depuis 2012, l'entreprise aura supprimé plus de 40 % de ses effectifs. Entre 2020 et 2022, la direction évalue qu'il y aura encore environ 7000 ETPCDI en moins (si elle n'embauche pas). L'hémorragie continue donc avec une accentuation de la sous-traitance et de la filialisation. FOCCom dénonce cette politique qui dégrade les conditions de travail et la qualité de service.

De l'aveu de l'entreprise, depuis des années, il manque constamment environ 3000 ETPCDI pour faire face aux besoins. En 4 mois, par un curieux tour de passe-passe, la direction a abouti à une réduction de cet écart: dans le rapport PEC, présenté au CSEC d'octobre, ce déficit entre les besoins et les effectifs allait de 2155 à 3850 ETPCDI d'ici 2022.

Aujourd'hui, en jouant sur ses estimations des besoins et des départs, la direction nous présente une possibilité de sureffectif de 808 ETPCDI!

Elle indique ainsi où vont se porter sa pression sur le personnel (pour qu'il parte) et ses projets d'exter-

nalisation: à Orange France sont visés plus particulièrement les domaines d'activités de la Distribution (sureffectif estimé entre 287 et 367 ETPCDI) et de la Relation Client Grand Public (sureffectif estimé entre 343 et 470 ETPCDI), les activités transverses (sureffectif estimé entre 140 et 180 ETPCDI). Ainsi nous contestons le transfert de nos boutiques à la GDT, dont la convention collective, les salaires et parts variables sont moins-disants, tout comme la sous-estimation des besoins réels dans les domaines transverses. D'autre part, la déflation constante des effectifs génère une forte pression sur les salariés restants et sur les services qui sont en flux tendu. FOCCom exprime ses plus vives inquiétudes face à une telle politique de l'emploi et à ses conséquences sur les conditions de travail des salariés. Elle réaffirme son exigence de conserver et de (ré) internaliser l'ensemble de nos activités. Orange doit recruter massivement en CDI pour faire face aux objectifs et aux enjeux stratégiques.

Une reconnaissance méritée et attendue

La pandémie de Covid-19 accentue fortement la crise sociale et économique, impactant le pouvoir d'achat des salariés. Les personnels d'Orange ont dû s'adapter rapidement à de nouvelles façons de travailler, parfois avec de lourdes contraintes et continuent à relever ce défi avec une implication sans faille. Le Groupe Orange annonce de très bons résultats financiers pour 2020 avec un CA à 42,3 Mds d'euros

en hausse de 0,3% malgré près de 9 mois de crise sanitaire liée au covid-19. Le résultat net, dopé par le produit fiscal exceptionnel de 2,2 Mds d'euros, s'élève à un peu plus de 5 Mds d'euros.

Pour FOCCom, la négociation salariale 2021 doit démarrer au plus vite et l'entreprise a le devoir de récompenser l'ensemble des salariés qui ont largement contribué aux résultats du Groupe.



J'adhère à FOCCom en ligne

