



## **Lettre ouverte à Stéphane Richard : FOCOM exige des emplois et de la reconnaissance !**

Le climat social se durcit et certaines négociations essentielles pour les droits des salariés sont repoussées à la fin du 1<sup>er</sup> semestre. Nous avons donc décidé d'interpeller Stéphane Richard par une lettre ouverte qui exige emplois et reconnaissance des salariés et dont vous trouverez le contenu dans le [tract ci-joint](#).

Depuis 2012, l'entreprise aura supprimé plus de 40% de ses effectifs. Elle annonce encore environ 7.000 ETPCDI en moins entre 2020 et 2022. L'hémorragie continue donc avec l'accentuation de la sous-traitance et des filialisations. De l'aveu de la direction, et même si par un curieux tour de passe-passe elle affirme maintenant que ce n'est plus le cas, il manque constamment environ 3.000 ETPCDI pour faire face aux besoins. L'entreprise indique que la pression va, entre autres, se porter sur les Agences Distribution, la Relation Client Grand Public et les activités transverses.

FOCOM dénonce une politique de l'emploi qui dégrade les conditions de travail et la qualité de service. Nous réaffirmons notre exigence de conserver et de (ré)internaliser l'ensemble de nos activités et contestons le transfert de nos boutiques à la GDT dont la convention collective, les salaires et parts variables sont moins-disants. Orange doit recruter massivement en CDI pour faire face aux enjeux stratégiques et nous attendons une vraie reconnaissance des personnels. Ils 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.

Pour FOCOM, la négociation salariale 2021 doit démarrer au plus vite et l'entreprise a le devoir de récompenser ses personnels par une augmentation salariale et une reconnaissance à la hauteur des résultats qu'ils ont obtenus.

## **Objectifs à OBS : et l'humain ?**

Les objectifs généraux sont fixés à OBS pour l'année 2021. Le client et le business sont au cœur de la réflexion, mais le personnel est tout simplement... oublié ! En effet, les thèmes retenus sont : créer de la valeur pour nos clients, améliorer l'EBITDA-al, développer les leviers de croissance, développer les services IT, le Cloud, renforcer notre leadership. Les leviers pour réaliser ces objectifs : transformation des compétences, développement des synergies avec les entités du Groupe dans l'innovation ou sur les marchés, réduction des coûts. S'il est indispensable de créer de la valeur et d'accompagner nos clients vers les nouvelles technologies, nous déplorons que la vision humaine soit totalement oubliée. Quid de la formation, de l'écoute des besoins, de l'accompagnement des 27.000 salariés d'OBS, du recrutement, de la reconnaissance, des conditions de travail des personnels concernés ? Aucun mot à leur attention. FOCOM souhaite que les salariés soient au cœur des préoccupations, on ne peut simplement les oublier, ce sont eux qui font l'entreprise.

## **5G : investir dans le capital humain**

Le 10 mars, le Conseil de Paris a adopté la nouvelle charte de téléphonie mobile qui permet le déploiement de la 5G dans la capitale. Interviewé le 11 mars, Stéphane Richard défend l'intérêt de la 5G « *D'ici dix-huit mois à deux ans, le réseau actuel de la 4G va arriver à saturation dans les grandes villes, car le trafic augmente de 50% tous les ans. La 5G est la seule solution disponible pour continuer à accompagner l'explosion des usages du numérique* ». La 5G soulève souvent de nombreux débats. Néanmoins, les usages du numérique, tant sur le plan professionnel que personnel, se sont accentués avec la pandémie de Covid-19. Puissant levier de compétitivité, la 5G profitera à de nombreux domaines (santé,

industrie, transports...). C'est un véritable atout stratégique pour le Groupe. Il est de la responsabilité de l'entreprise de tout mettre en œuvre en termes d'emploi, de formation et de développement des compétences pour permettre aux personnels de s'adapter aux enjeux de la transformation numérique et aux métiers de demain.

## **Socle Européen des Droits Sociaux : plus d'ambition sociale**

La Commission européenne a présenté un plan d'action pour la mise en œuvre des principes du Socle Européen des Droits Sociaux (SEDS). S'il énonce plusieurs constats sur les problématiques sociales actuelles, le prisme de la compétitivité demeure toutefois en toile de fond. Le plan prévoit la mise en place de trois cibles phares pour l'horizon 2030, à savoir au moins 78% de la population de l'UE entre 20-64 ans en emploi, au moins 60% de tous les adultes participant chaque année à une formation et une réduction du nombre de personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale de 15 millions. Pour FO, ces cibles ne sauraient garantir à elles seules une réelle issue sociale. Il est regrettable que l'essentiel des initiatives législatives n'apportent rien de nouveau. La directive annoncée sur la transparence salariale doit réellement favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. FO rappelle que, sans réelle action et au rythme actuel, l'écart salarial ne prendra fin en moyenne au niveau de l'UE qu'en 2104 et prendra plus de 1.000 ans en France. Toute tentative de relancer l'Europe sociale restera vaine sans la révision des politiques économiques et des traités européens intégrant un Protocole de progrès social et le SEDS. Face aux conséquences sociales de la crise actuelle, une réorientation de la construction européenne est indispensable donnant priorité à la justice sociale et à l'emploi de qualité pour tous.

