

De : Guy de Trazegnies (Secrétaire CGE Orange)

22/01/2021

A : Gervais Pellissier (DRH Orange Groupe)

Concerne : Projet Edison

Sujet :

Avis du CGE dans le cadre de l'information consultation du projet Edison

En préambule, le Comité de Groupe Européen se félicite du respect de ses prérogatives s'agissant du processus d'information-consultation.

Toutefois, sur la base des informations communiquées par la Direction, nous considérons que certains éléments essentiels à la compréhension de ce dossier aux bornes du groupe n'ont pas été partagés, tels que les motivations initiales pour la Direction de sa mise en œuvre, notamment les aspects économiques et financiers, mais également le volet humain relatif au choix des salaires impactés par le projet et les contours précis des postes à pourvoir dans le cadre du transfert d'activités.

C'est pourquoi nous demandons qu'un effort soit réalisé sur la clarté et la précision des informations demandées, ainsi que leur actualisation, lors des prochaines réunions plénières du Comité de Groupe Européen, et ce jusqu'à la clôture du projet.

En complément, nous demandons également une présentation du bilan économique, financier **et humain** au terme de la première année de mise en œuvre, afin de nous permettre d'en apprécier la réalisation et de la comparer aux objectifs annoncés initialement par la Direction, ceci afin également de pouvoir juger les impacts humains sur les personnes concernées.

Concernant les observations et avis du CGE :

Concernant les drivers du projet Edison.

En dépit des assurances données par le management d'Orange Brand Services Limited s'agissant du bien-être des salariés et de la cohésion des équipes, nous sommes convaincus que le professionnalisme, l'ancienneté et l'engagement de nos collègues au Royaume-Uni, reconnus au niveau international, ne peuvent en aucun cas être liés au fait qu'Orange ait souhaité y mettre un terme à ses activités d'opérateur mobile. Nous sommes au contraire enclins à penser que le groupe s'enrichit de la diversité des profils répartis dans l'ensemble des pays du groupe.

L'argument de l'isolement lié au télétravail ne peut se solder par un abandon de nos collègues au gré d'un licenciement. Orange se voulant acteur de solutions numériques, nous estimons que le Groupe devrait également tirer profit de la montée en puissance actuelle du télétravail pour faire évoluer ses processus internes, notamment en adoptant des solutions qu'il propose par ailleurs à ses clients.

Par ailleurs, les aspects budgétaires et financiers comportent bel et bien deux volets : l'un semble constituer un gain salarial, l'autre une économie sur les coûts relatifs à l'immobilier. S'agissant des économies salariales, elles ne nous semblent pas pouvoir excéder 15%, chiffre corroboré par la Direction en séance. En outre, le coût des packages de licenciement ainsi que le faible écart salarial, sur les postes supprimés puis transférés, dont la démonstration reste encore à accomplir, nous confortent dans l'idée qu'aucun retour sur investissement n'est à espérer à court ou moyen terme, si l'on y ajoute encore les coûts liés à la montée en compétence sur les postes transférés.

Si l'aspect financier lié à l'immobilier apparaît plus concret, nous sommes convaincus, dans l'hypothèse où les collègues concernés l'accepteraient, que la mise en place d'un centre de télétravail permettrait de conserver localement davantage de postes, sans sacrifier la compétitivité et en évitant toute la complexité inhérente au transfert de poste, matérialisée par la perte de compétences, le délai incontournable lié à la remise à niveau et les impacts toujours pénalisants pour les clients finaux.

Enfin, nous recommandons de séparer plus distinctement ces deux aspects dans la présentation du modèle d'affaires.

En conclusion, en prenant en compte l'ensemble des arguments de la Direction justifiant, selon elle, la mise en œuvre de ce projet, les raisons liées à la seule « redondance » massive des postes occupés par nos collègues au Royaume-Uni nous apparaissent très difficiles à justifier. Si nous continuons d'espérer que la Direction du Groupe n'établisse aucun lien entre la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne et sa décision de diminuer le nombre de postes au sein de l'entité Orange Brand Services Limited, nous tenons à rappeler le Groupe à ses obligations de respect des accords excluant toute discrimination d'ordre culturel ou géographique.

Concernant le processus de transfert/suppression de postes

Le choix des profils techniques concernés nous semble également difficile à comprendre (la logique du choix des postes supprimés ou transférés n'étant pas explicitée autrement que par un argument d'autorité sur la criticité des postes, ceci sans aucune clarification de la matrice de critères objectifs qui pourraient être utilisés pour valider la criticité des postes).

La négociation des packages concernés n'appartient pas au périmètre du CGE, toutefois, nous tenons à souligner les évolutions observées sur la prise en compte de l'ancienneté au-delà de l'écrtage à 20 ans d'ancienneté prévu comme un minimum par les lois locales.

Dans un tel contexte, nous tenons à mettre l'accent sur l'assistance et l'accompagnement dédiés à nos collègues concernés par ce projet. En particulier, nous demandons:

- que le transfert de postes vers les autres filiales présentes au Royaume-Uni, notamment Orange Business Services, soit privilégié,
- que les départs volontaires soient également privilégiés,
- que l'accompagnement au recouvrement d'un nouvel emploi soit étendu jusqu'à l'embauche effective à un nouveau poste à l'extérieur du Groupe,
- une reconsidération du nombre total des collègues impactés par le projet, notamment ceux qui n'adhéreraient pas volontairement à un départ avec le package négocié,
- l'octroi sans aucun délai du package aux collègues ayant accepté volontairement de quitter le Groupe,
- que le management du Groupe se porte garant des collègues concernés dans leur recherche professionnelle,
- que le Groupe favorise les collègues désireux de suivre leur poste délocalisé, en mettant notamment en place une réelle assistance afin d'accompagner le changement de vie de nos collègues, y compris pour leur famille.

En conclusion donc, au regard de l'absence de motifs clairs justifiant la mise en œuvre du projet d'une part, de la situation internationale actuelle impactant nos collègues britanniques (Brexit et Covid-19) d'autre part, la pertinence du projet Edison nous apparaît infondée, compte tenu de la volonté du Groupe de se positionner en employeur digital et humain, tout en ne considérant que la voie du licenciement pour contourner les difficultés liées à la distanciation de nos collègues du Royaume-Uni.

En conséquence, le Comité de Groupe Européen rend un avis négatif sur le projet Edison, tant sur la forme que sur le fond. Nous recommandons vivement à la Direction de reconsidérer ce projet, afin de dissocier les aspects financiers liés à la restructuration immobilière de ceux, professionnels et humains, liés à la situation de nos collègues.

Pour le Comité de Groupe Européen Orange

Guy de Trazegnies (Secrétaire du Comité)