

Négociation FUSION OC

Ou en sommes-nous ?

Faisant suite à mon passage en Guadeloupe (semaine 42) et aux diverses interrogations des salariés d'Orange Caraïbe relative à la fusion OC, la CFE CGC souhaite vous faire un point à date. Veuillez par avance nous excuser pour la longueur de ce tract, mais nous avons choisi d'être le plus précis.

1) Rappel du processus « Fusion OC »

Le cadre juridique de cette négociation anticipée de transition du statut collectif Orange Caraïbe SA :

Concernant le projet de fusion d'Orange Caraïbe SA dans Orange SA et conformément au Code du Travail, **le transfert automatique des contrats de travail entraîne la remise en cause automatique du statut collectif des salariés d'Orange Caraïbe.**

Il est proposé qu'une négociation s'ouvre en anticipation de l'opération juridique, dans le cadre du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016. Il a été choisi par la Direction l'**accord anticipé de transition** pour impliquer les OS représentatives d'Orange Caraïbe SA. Ce type d'accord doit être négocié et conclu par toutes les parties prenantes à l'opération de transfert, à savoir :

- d'une part, les deux employeurs concernés et d'autre part les OS représentatives de l'entreprise intégrée.

Pour être valable, l'accord doit donc recueillir la signature des OS représentatives de l'entreprise d'origine ayant recueilli plus de 30% (ou plus de 50% selon la règle de conclusion applicable) des suffrages lors des dernières élections au sein de celle-ci et aussi celle des OS représentatives de l'entreprise d'accueil ayant recueilli également plus de 30% (ou plus de 50%) des suffrages aux élections intervenues en son sein.

La négociation portera sur un **accord anticipé de transition** permettant de définir les modalités de transition entre les accords collectifs d'origine et d'arrivée.

Quid s'il n'y a pas d'accord de transition ? :

Les accords collectifs OCA demeureront applicables pendant une durée maximale de 15 mois à compter de la date de la fusion : 3 mois de préavis + 12 mois de survie légale.

Quid s'il n'y a pas d'accord de substitution ? :

Si conclusion d'un accord de substitution au cours de la période de survie :

il s'appliquerait immédiatement aux salariés OCA et les accords « en survie temporaire » cesseraient de produire effet.

- Organisations syndicales ayant qualité à négocier : « l'ensemble des organisations syndicales représentatives des sociétés cessionnaires et cédantes ».

Si pas d'accord de substitution à l'issue du délai de survie :

Les accords mis en cause **cesseraient d'être applicables aux anciens salariés OCA** à l'expiration du délai de survie. À compter de cette date, **seul s'appliquerait le statut collectif d'OSA.**

Méthode de Négociation :

Période de Négociations d'Accord de Transition : Toutes les réunions qui vont avoir lieu, jusqu'en juin 2023 vont servir à la Direction et aux OS à se mettre d'accord sur une **cartographie précise et exhaustive du contenu** des différents **items** sur lesquels l'Accord de transition doit être négocié.

Dans un premier temps, pour chaque item et sous items, nous devons cartographier avec la Direction les différences entre les accords OCA et OSA et les divers avantages locaux. Ensuite, la Direction nous présentera ces propositions et nous négocierons. Nous vous tiendrons informé régulièrement de l'avancée de ces négociations.

2) Étude d'Impact Humain Travail « Projet de Fusion de la filiale Orange Caraïbes SA dans Orange SA »

Un Groupe d'Évaluation Pluridisciplinaire (GEP) regroupant six visions mutualisées (DRH, Chef de projet, Relations Sociales, Direction Opérationnelle de la qualité de vie au travail DOAG, Responsable EDT DOAG, Responsables EDT du travail Orange France) **a analysé ce**

projet en prévention primaire afin de déterminer collectivement la criticité « impact humain » selon quatre items : Business, Humain, Social et Technique.

Au vu des éléments présentés et des items étudiés ci-dessus le GEP se positionne sur une **criticité « Forte »** et préconise une analyse impact humain approfondie et portée par les compétences de prévention internes. Le pilotage de l'EIHT est assuré par la Direction Opérationnelle de la Qualité de Vie au Travail de la DO Antilles Guyane. Une base d'entretiens collectifs a été proposée à 100% des salariés côté OCA.

Point d'attention Orange Caraïbe :

- Les salariés estiment n'avoir eu que très peu, voire pas, de communication ce qui génère une certaine méfiance envers la Direction
- Les salariés se posent des questions sur la conservation ou non, des jours de congés locaux
- L'ensemble des salariés expriment de très fortes attentes au sujet de la rémunération
- Les salariés s'inquiètent aussi concernant les potentielles nouvelles activités et la mise à disposition des outils pour les réaliser
- Les salariés souhaitent avoir un accompagnement quant à l'utilisation des nouveaux outils ou sur la prise en main d'éventuelles nouvelles activités
- Les salariés se posent de nombreuses questions quant à leurs places futures dans la nouvelle organisation
- Les salariés expriment des craintes sur une perte d'agilité due à une rigidité des processus OSA
- Certains salariés s'inquiètent que le projet réduise leur autonomie au travail
- Les salariés se posent la question d'un éventuel changement dans la ligne hiérarchique avec la fusion
- Les salariés indiquent redouter une perte de proximité avec leurs équipes et collègues
- La superposition des projets inquiète les salariés dans la multiplication des adaptations (notamment identifié dans le domaine SI)
- Certains salariés n'ont pas confiance en l'avenir de leur activité
- Une certaine incompréhension concernant le process RH

Malgré une communication assurée par l'équipe projet, la nature des messages ne permet pas aux salariés d'avoir **une vision suffisamment claire** concernant les impacts du projet sur leurs propres organisations. (OCA 67%) « plutôt pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » avec l'affirmation d'une vision claire du projet.

3) Assignment devant le tribunal :

Lors du CSE Extraordinaire du 17 mars 2022, une résolution a été mise au vote :

Résolution présentée par les représentants du personnel au CSE pour le vote du recours à l'expert conformément à l'article L. 2315-94 du Code du travail en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et le vote du choix de l'expert habilité pour réaliser cette expertise concernant le projet de fusion de la filiale ORANGE Caraïbe SA dans ORANGE SA.

Le cabinet INDIGO a été choisi suite aux votes des élus du CSE.

Sur la base des informations à leur disposition, les représentants du personnel ont d'ores et déjà repéré les changements suivants :

- Des changements de structure organisationnelle (autrement dit des changements d'organigramme), de postes et de lieux de travail :
Pour les entités citées précédemment, mais aussi les services, départements et directions qui accueilleront les salariés dont les postes sont supprimés et « invités » à faire une mobilité

- Des changements d'environnement du travail : Des salariés du site de Moudong et de Houelbourg seront amenés à exercer sur d'autres sites : Destrelland Sud, ORANGE Garden...

- Des changements de compétences requises : Les changements de postes se traduiront par des mobilités fonctionnelles pour lesquelles le plan et le budget de formation ne sont pas anticipés et donc garantis à ce stade

- Des changements de process et d'outils de travail : Un changement des process RH est à prévoir pour les salariés OCA. Des migrations vers des progiciels et applications communes seront opérées.

Ce projet et la façon dont il est conduit par la direction soulèvent également pour les représentants du personnel du CSE, différentes imprécisions et questions en lien avec les impacts de celui-ci sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés concernés qui sont développées ci-dessous :

Les représentants du personnel au CSE font le constat que les informations communiquées dans le support remis, ne rendent compte d'aucune analyse sur l'opérationnalisation de cette fusion en termes de réorganisation des missions sur les services et postes directement concernés, notamment dans les Directions Financière (15 salariés) / Évolution de la Direction Réglementation et Opérateurs, ce qui nuit à la lisibilité du projet.

Cette fusion, telle que présentée, conduit les représentants au CSEE à soulever un certain nombre de points qui ne trouvent pas d'éléments de réponse dans les supports remis.

Étant donné que le rapport du Groupe d'Évaluation Pluridisciplinaire (GEP) a évalué la **criticité** à « **Forte** », les élus souhaitent avoir un maximum d'informations écrites de la part de la Direction concernant cette fusion.

Il ne faut pas perdre de vue qu'après il sera trop tard. Les élus du CSE au vu de cette enquête et au manque de transparence de la Direction, ont décidé d'assigner la Direction Orange Caraïbe.

La mission d'expertise du cabinet :

L'expert devra instruire le projet sous l'angle des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des salariés dans toutes leurs dimensions à la cible. Il fera un pronostic des conditions de travail des personnels vis-à-vis de la cible sur la base de données objectives. À partir de ce pronostic, seront indiquées des alertes si nécessaire, des recommandations et des pistes de solutions qui contribueront à alimenter le débat entre la direction et les représentants du personnel qui pourront faire évoluer le projet d'ores et déjà défini par celle-ci.

Il investiguera entre autres les conséquences des évolutions sur l'organisation du travail, sur le contenu du travail, les collectifs de travail, les impacts psycho sociaux éventuels...

Une analyse de la conduite de projet et du changement à travers notamment le dispositif d'accompagnement proposé sera faite. Le vécu du changement par les salariés sera également pris en compte.

Des propositions susceptibles de prévenir la dégradation des conditions de travail des salariés seront réalisées.

Ces points ne sont pas exhaustifs et seront complétés par l'expert lors de son recueil et de son analyse.

Pour précision, le périmètre de l'expertise portera sur l'ensemble des services, des salariés concernés par le projet de « **Fusion de la filiale ORANGE Caraïbe SA dans ORANGE SA** ».

4) Assignation devant le tribunal

L'audience était prévue au départ le 6 octobre 2022. Celle-ci fut reportée en novembre 2022.

Nous pensons que si tout se **déroule normalement**, nous pourrions espérer une date de fusion d'Orange Caraïbe SA dans Orange SA en mai 2023. **Mais cela reste que notre analyse. À suivre...**

Réponse de la Direction : En tout état de cause, la direction a pris bonne note des préconisations du cabinet. En temps utile, elle apportera des éléments de réponse à l'analyse et tiendra compte **des préconisations** dans le plan d'action mis en œuvre pour la bonne conduite du projet.

Analyse de la CFE-CGC :

Il est important de **dissocier** la date de la fusion et la négociation (voir ci-dessus).

Pour éviter l'assignation, la CFE CGC a interpellé le DRH suite à un échange téléphonique pour lui demander de mettre à disposition en urgence les informations demandées par le CSE et de ce fait là, proposer une nouvelle résolution qui annulerait cette assignation.

Notre proposition n'a pas été retenue par la Direction. Cherchez l'erreur !

Concernant les négociations, nous constatons que certaines OS sont tout simplement contre cette fusion bien qu'ils affirment le contraire. De ce fait, les réunions de négociations sont très perturbées, voire bloquées. Leurs buts **étant peut être** ne pas arriver avec un accord de transition finalisé à la date de la fusion !

Toutes les OS (sauf CFE CGC) ont sollicité la Direction pour obtenir de leur part, une analyse complète des différences qui pourraient avoir entre OC et OSA. Pourquoi pas !

Pour notre part, et comme indiqué dans notre communiqué antérieur, **nous avons fait ce travail d'analyse, de comparaison, etc.**, et nous l'avons communiqué à la Direction. De ce fait, nous ne sommes pas tributaires de la Direction.

Nous organiserons dans les jours à venir une HIS sur TEAMS afin de répondre à toutes vos questions. Nous vous invitons à y participer = ☺



Ambroise **PLAISANCE** : 06 47 31 01 06
Lucie **JANCZAK** : 06 90 50 70 30
Philippe **MOUGEY** : 06 90 39 39 66
N. **LAURENCIN FELICIA**: 06 96 32 62 21
Olivier **GOURLAY**: 06 96 25 96 25
Eric **DRANE** : 06 90 75 10 60
R. **PRUDENT GRATIEN** : 06 90 35 01 47
Jean Marc **DARTAGNAN** : 06 89 10 01 12

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

