

Déclaration du Président du CSE AG

Monsieur le Secrétaire, Mesdames, Messieurs les élus,

Nous avons pris bonne note de la position des élus concernant le recueil d'avis dans le cadre de la consultation sur le projet de fusion d'Orange Caraïbe SA au sein d'Orange SA, à travers l'assignation devant le tribunal reçue aujourd'hui demandant au juge de reporter le recueil d'avis du CSEE, l'audience étant prévue le 6 octobre 2022.

Parmi les motifs invoqués, pour justifier votre décision, vous indiquez :

- Le fait que l'expert désigné mandaté par le CSEE OAG n'a pas pu mener sa mission correctement en raison de la position de la direction qui, selon vous, a rendu sa mission difficile ;

En réponse à cela, et après avoir pris connaissance de la présentation du Cabinet Indigo, la Direction entend apporter les éléments de réponse suivants :

1. Les délais préfix dans le cadre d'une information en vue d'une consultation

Pour rappel, conformément aux règles en vigueur, lorsque les points ont été régulièrement inscrits à l'ordre du jour dans le cadre d'une information en vue d'une consultation, l'avis est réputé rendu à l'issue des délais préfix tels que définis par les dispositions légales (art. R. 2312-16 du code du travail).

Comme indiqué dans le dossier instruit par le CSEE, « Consultation sur le projet de fusion d'Orange Caraïbe SA au sein d'Orange SA » qui vous a été communiqué le 9 mars 2022, la direction a, dès le début de l'instruction du dossier, informé les élus du CSEE qu'elle entendait appliquer strictement les délais préfix.

Nous avons rappelé le principe des délais préfix à plusieurs reprises aux élus mandatés par le CSEE lors des réunions de coordination avec le cabinet Indigo. D'ailleurs dans l'assignation à l'initiative du CSE, les délais préfix sont bien rappelés. Le recueil d'avis étant prévu le 22 juin dernier.

En effet les délais ont commencé à courir à compter du 9 mars 2022, date de la transmission du dossier d'information complet en vue de la réunion « d'information en vue d'une consultation dans le cadre de la consultation sur le projet de fusion d'Orange Caraïbe SA au sein d'Orange SA » prévue le 17 mars 2022.

Cette réunion d'information s'est effectivement tenue le 17 mars 2022, et s'est prolongée le 30 mars 2022.

Le délai préfix de 3 mois (délai rallongé compte tenu de la désignation d'un expert et de la consultation en parallèle au niveau du CSEC sur ce projet de fusion) a commencé à partir du 9 mars 2022, par conséquent cela ramène l'expiration du délai préfix pour recueillir l'avis au 9 juin.

Toutefois, afin d'accorder des jours supplémentaires, la direction a, dès le départ du processus de consultation, accepté que le recueil d'avis soit fixé lors d'une réunion du CSEE le 22 juin 2022.

Aussi, la séance extraordinaire qui a débuté le 22 juin 2022 à 14 heures et qui s'est prolongée le 27 juin, constitue le terme des délais préfix pour recueillir l'avis du CSEE.

Il à noter que la direction a accepté, de décaler le début de la réunion le 22 juin à 14h, à la demande des élus. De même la direction a de nouveau accepté de poursuivre la réunion du 22 au 27 afin de permettre au Cabinet Indigo de poursuivre sa présentation.

Cela démontre bien la volonté de la direction de laisser le temps nécessaire au dialogue, tout en rappelant les règles applicables en matière d'information en vue d'une consultation.

2. Les échanges entre la direction et le Cabinet Indigo

Dans la restitution de son expertise, le Cabinet Indigo invoque « la réalisation de l'expertise difficile voire dégradées, notamment en lien avec la réalisation des entretiens » et considère que cette situation incombe à la direction qui n'aurait pas facilité le bon déroulement de la mission.

Nous tenons à rappeler les éléments suivants :

L'expert a été désigné par le CSEE lors de la réunion du 30 mars 2022.

La direction a reçu la Version 1 de la lettre de mission d'Indigo le samedi 9 avril à 23h59, accompagnée d'une demande de rendez-vous.

Le 12 avril, la direction a proposé un rendez-vous le 14 avril à 16h. Cette réunion s'est tenue en présence des élus mandatés par le CSE. Il a été abordé à cette occasion la communication des organigrammes des entreprises, la liste des documents demandés contenue dans la V1 de la lettre de mission.

Un nouveau rendez-vous a été fixé le 19 avril afin de communiquer au Cabinet Indigo les premiers éléments notamment les organigrammes demandés.

A noter qu'à l'occasion de cette réunion la direction a interpellé le cabinet Indigo sur la liste des entretiens prévisionnels et sa crainte de pouvoir tous les réaliser dans les délais impartis. L'expert nous a assuré, que les moyens allaient être mis œuvre pour respecter les délais, conformément aux engagements inscrits dans la lettre de mission.

La réunion du 19 avril en présence du Chef de projet, Frédéric JARJAT a permis de :

- Construire en séance l'organigramme pour la constitution des groupes d'entretien ;
- Valider la mise à disposition et privatisation d'une salle de réunion dédiée aux entretiens pour la période du 20/04 à fin mai ;
- Arrêter un planning : entretiens stratégiques du 26/04 au 3/05, entretiens collaborateurs du 4/05 au 25/05, analyse des entretiens du 30/05 au 15/06 puis restitution une semaine avant le 22/06.

Le 20 avril, suite à une réunion entre Frédéric JARJAT et les élus mandatés, la composition des groupes collectifs pour DRO, DAF, DSI, DCOM et DTAG ont pu être constituée et communiquée le jour même à Indigo et la liste des salariés d'Orange Caraïbe SA et d'Orange SA transmise le 21 avril.

Le 22 avril une réunion s'est tenue avec une représentante du cabinet Indigo, le DRH et le chef de projet. Il s'est agit notamment de clarifier la liste des documents à fournir et de l'intérêt de ces documents dans le cadre de l'expertise. En ce qui concerne les documents comptables et financiers demandés, ainsi que les éléments de rémunération, la représentante du Cabinet nous a indiqué qu'elle demanderait au cabinet d'experts comptables mandaté par Indigo de rentrer en contact avec la direction.

Le jour même, l'ensemble des documents RH (autres que ceux réclamés par l'expert-comptable) ont été transmis à Indigo. Cela représente un volume de plus d'une centaine documents.

Le 27 avril, le cabinet Indigo a commencé la prise de rendez-vous auprès des salariés avec l'application Doodle. La proposition de la direction de composition des groupes pour les entretiens n'a pas été retenue par le Cabinet Indigo.

Le 05 mai le cabinet Indigo a informé la direction de l'abandon de l'application Doodle comme méthode de prise de rendez-vous pour les entretiens. La communication des rendez-vous (en dehors des entretiens stratégiques pris directement par téléphone ou mail) a été assurée par le CSEE de la DOAG.

L'entretien avec l'expert-comptable (Monsieur Boisseau) s'est tenu, avec le DRH et le chef de projet. L'expert-comptable, n'a pas été en mesure de justifier, en quoi la communication des éléments comptables et financiers étaient nécessaires à l'exercice de la mission de l'expert habilité concernant une expertise sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

En effet, pour rappel, le CSEE OAG a désigné un expert « habilité » compétent dans les domaines suivants (cf. article II.1.1 de la lettre de mission) :

- « Organisation du travail, dont les équipements de travail ;
- Environnement de travail, y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques ;
- Égalité professionnelle ».

Pour mémoire, l'intervention d'un expert habilité relève des deux domaines suivants :

- « Santé et sécurité des travailleurs : ce domaine recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement physiques en termes de pénibilité et de nuisances et concerne l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques professionnels ;

- Organisation du travail et de la production : il s'agit de l'analyse sociotechnique des conditions de travail portant notamment sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination... Ce domaine relève d'une analyse plus en amont des conditions de travail en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations, procédés de production ».

De son côté, l'expert-comptable a un périmètre beaucoup plus large d'intervention comme cela est précisé à l'article L. 2315-89 du code du travail : Concernant l'étendue de la mission de l'expert-comptable, celle-ci porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. C. trav., art. L. 2315-89 ; cependant en l'espèce le CSEE de la DOAG n'a pas procédé à la désignation d'un expert-comptable mais bien un « expert habilité ».

Le 13 mai 2022, Orange a demandé par mail au cabinet Indigo en mettant les élus en copie, en quoi les documents demandés étaient nécessaires pour la réalisation de l'expertise. Cette demande a été réitérée lors d'une réunion physique le 30 mai 2022 avec le cabinet Indigo qui a indiqué que le cabinet Boisseau enverrait par écrit les raisons pour lesquelles il estimait que ces documents étaient nécessaires.

A date du 22 juin, aucun élément justifiant la nécessité de fournir les éléments comptables et financiers dans le cadre de la mission de l'expert habilité n'a été apporté à la direction.

Toutefois, après de nombreux échanges, et à l'issue d'une nouvelle réunion de coordination entre la direction et le cabinet indigo au terme de laquelle Indigo expliquait enfin la nécessité de disposer des documents de rémunération complémentaire (en plus des bilans sociaux) à ceux qu'ils avaient déjà reçus depuis le 22 avril, la

direction a accepté de fournir les éléments de rémunération des salariés d'Orange Caraïbe SA et d'Orange SA (pour le territoire des Antilles et de la Guyane).

(Éléments transmis le 31 mai 2022 : Livres de paie pour les années 2019, 2020, 2021 ; le tableau récapitulatif des rubriques de paie ; le fichier des effectifs salariés pour les années 2019, 2020 et 2021 ; la note d'application de la part variable ; le DSN pour les années 2019, 2020, 2021 ; le suivi d'absence Orange Caraïbe ; documents paie Orange SA pour les années 2019, 2020 et 2021 pour le périmètre CSE Orange Antilles Guyane).

En ce qui concerne la lettre de mission, celle-ci n'a été validée dans sa version définitive que le 31 mai 2022. Plusieurs versions ont été échangées, notamment afin de s'accorder sur les délais impartis. Dans la version définitive, le cabinet Indigo s'engage à fournir aux élus et à la direction le rapport de leur expertise une semaine avant la date du CSEE prévue pour le recueil.

d'avis, soit le 15 juin. Il a d'ailleurs été rappelé clairement à l'expert que la direction appliquait les délais préfix dans la consultation en cours et qu'elle recueillerait l'avis des élus le 22 juin (cf. mails envoyés au cabinet Indigo ainsi qu'aux élus mandatés le 2 mai 2022, le 23 mai 2022).

Par mail en date du 10 juin le cabinet Indigo, indique à la direction que les documents RH fournis sont "inexploitables". Malgré nos demandes afin de comprendre en quoi les documents fournis étaient "inexploitables" (mails des 10 juin, 14 juin, 20 juin) et d'y apporter des propositions de solution, le cabinet Indigo ne nous pas répondu. La seule réponse a été apportée le 20 juin 2022 à 19h10, indiquant à la direction que celle-ci va découvrir la réponse dans le rapport et la synthèse qui sera présentée.

Contre toute attente, le 20 juin 2022, la direction a été informée par le cabinet Indigo, qu'ils ne seront pas en mesure de fournir le rapport complet avant la fin de la semaine 25 (soit pas avant le 24 juin). Dans le même mail d'information le cabinet Indigo, nous informe que la direction n'aura aucun document en amont de la réunion au cours de laquelle sera présentée une synthèse des résultats de l'expertise. Pourtant, une version existait bien puisqu'elle a été présentée aux élus du CSEE en plénière le 21 juin 2022.

Le 22 juin 2022, en séance de restitution de la synthèse de l'expertise, le cabinet Indigo a indiqué qu'il était possible qu'Orange n'ait pas vu leur réponse car ces éléments de réponse ont été inclus dans une nouvelle rubrique d'un fichier Excel envoyé par mail sans en faire mention dans le corps du mail et tout en expliquant dans le même mail que le cabinet Indigo n'était plus en mesure de traiter tous nouveaux documents. Cela malgré plusieurs relances par mail de la part d'Orange pour demander en quoi les données fournies étaient inexploitables afin d'essayer de trouver une solution.

Force est de constater, que cette démarche est contraire aux engagements pris par l'expert dans la lettre de mission, et met la direction dans une situation inconfortable. En effet, la direction n'a pas eu le temps d'analyser les résultats en amont et de préparer les réponses.

Au regard des éléments sus rappelés, la direction considère avoir apporté tous les soins au bon déroulement de la mission de l'expert Cabinet Indigo.

Si la réalisation de l'expertise a été rendue difficile, notamment le déroulement des entretiens, la direction décline toute responsabilité sur ce sujet. En ce qui concerne la liste des documents demandés par l'expert Cabinet Indigo, dont ce dernier considère que la communication par la direction était incomplète et inexistante :

- "Les documents sociaux " relatifs à la rémunération : contrairement à ce qu'invoque l'expert la direction a communiqué les éléments demandés et était prête à apporter des éléments d'information complémentaire comme cela a été proposé dès le 10 juin, même si la direction considère que les éléments fournis dès le 22 avril permettaient l'analyse sur la situation comparée des éléments de rémunération ;

- Les documents économiques : la direction n'a jamais refusé de les communiquer : cependant à plusieurs reprises la direction a demandé à l'expert de fournir les explications qui justifiaient la fourniture de documents économiques et financiers dans le cadre de l'analyse portant sur les éléments SSCT.

Pour autant, des éléments comptables et financiers ont été communiqués à l'expert désigné par le CSEC dans le cadre de son expertise sur la dimension économique du projet.

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'actions mis en œuvre pour la bonne conduite du projet.

Nous aurons l'occasion de revenir sur des points du document de restitution qui nécessitent correction ou clarification comme :

P39 :

« Une fusion imposée réglementairement :

- Offre Open, une offre globale qui nécessite une vue complète du client et donne lieu à 1 seule facture alors qu'il y a deux entités
- Développement d'OREKA lot 1 motivé par la fusion (cf. Support de présentation 2016 »

Commentaire : La fusion n'est en aucun cas imposée par les conditions réglementaires de l'offre Open. Le développement d'Oreka (outil CRM sur les mobiles) n'a aucun rapport avec la fusion

« Une fusion qui contribue à la réduction de la masse salariale »

Commentaire : La fusion ne réduit pas la masse salariale de la DO Antilles Guyane car il n'y a aucune suppression d'effectif

P52 :

- « Une fusion qui pourrait être décalée de nouveau
- Un coût d'achat de la licence Mobile qui pourrait encore décaler la fusion ?
- Un transfert des salariés et un maintien de l'entité OCA pour n'avoir pas à acheter une licence Mobile dans l'immédiat ? »

Commentaire : Le coût de la licence mobile (5G sans doute) n'a aucun rapport avec la fusion. L'achat de la licence n'est absolument pas lié au projet de fusion que celui-ci soit réalisé ou pas. La gestion de l'octroi des licences 5G est sous la responsabilité de l'état.

3. Les travaux de la CSSCT transverse mandatée par le CSEE

Dans le cadre de la résolution n°43 du CSE AG du 30 mars 2022, a été mandatée la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail « temporaire » projets/sujets transverses (« CSSCT transverse ») pour le projet portant sur la fusion de la filiale Orange Caraïbe SA dans Orange SA. Par mail du 14/04/2022, les membres ont été conviés à une réunion fixée au 22/04/2022, en vue de l'examen du mandatement de la CSSCT transverse par les élus du CSEE OAG à travers la résolution n°43.

Lors de la réunion du 22/04/2022, la Direction a notamment sollicité des précisions sur les points à instruire confiés à la CSSCT par le CSE. Il a été convenu que les membres de la CSSCT fournissent des précisions postérieurement à la réunion. Par ailleurs, le calendrier prévisionnel de réunions ci-dessous a été défini :

Réunion 2	Mardi 3 mai 2022
Réunion 3	Vendredi 13 mai 2022
Réunion 4 (en option)	Vendredi 20 mai 2022
Réunion 5	Mardi 7 juin 2022

Par mail du 26/04/2022, les membres de la CSSCT ont été conviés à la deuxième réunion du 03/05/2022, en vue de l'examen des points ci-dessous :

- Mandatement de la CSSCT transverse par les élus du CSEE OAG à travers la résolution n°43, à la lumière des précisions sollicitées lors de la réunion du 22 avril 2022 ;
- Démarche EIHT (Etude Impacts Humains au Travail) mise en place.

Lors de cette réunion, s'agissant du 1er point, les membres de la CSSCT ont sollicité des éléments d'informations relatifs à l'application Oreka (ex : liste des services et postes de travail affectées à l'utilisation de l'application, support de la formation, dossier de présentation d'Oreka).

Le 5 mai, le rapporteur de la CSSCT a confirmé et complété, par mail, les demandes adressées à la direction. Le 12/05/2022, le président de la CSSCT transverse a communiqué aux membres les éléments de réponse aux demandes formulées, tout en attirant l'attention sur le fait que les évolutions des applications Oreka et Clémentine ne sont pas en lien avec la fusion et ne sont pas des conséquences de celle-ci.

En réponse, les membres de la CSSCT ont regretté l'envoi de dernière minute des éléments de réponse, jugés incomplets, et ont sollicité un report de la réunion du 13/05/2022 à une date ultérieure.

Le président de la CSSCT a alors proposé un maintien de la réunion, afin d'une part de faire le point sur les éléments considérés comme manquants, d'autre part de s'accorder sur les dates des prochaines réunions. Par ailleurs, il a été rappelé que les évolutions d'Oreka et de Clémentine ne sont pas une conséquence de la fusion. Dans ce cadre, afin d'éclairer les membres de la CSSCT sur ces évolutions, il a été proposé à Monsieur Patrick CHARRA, Directeur de la DSI d'intervenir pour présenter le projet global SI (qui incluent Oreka et Clémentine) et ses objectifs.

C'est dans ce cadre, qu'avec l'accord des membres de la CSSCT, Monsieur CHARRA a effectué une présentation des évolutions d'Oreka et de Clémentine lors de la réunion du 13 mai 2022. En complément, faisant suite à la demande de la CSSCT, Madame Nathalie RELMY, Cheffe de projet processus et outils commerciaux complexes, a été conviée en vue d'effectuer une présentation du projet de décommissionnement de Clémentine. Cette présentation a finalement été interrompue à la demande de la CSSCT.

Par mail du 13/05/2022, les membres de la CSSCT ont été conviés, comme convenu lors de la réunion du même jour, à une 4ème réunion fixée au 20/05/2022, en vue de l'examen des points ci-dessous :

- Mandatement de la CSSCT transverse par les élus du CSEE OAG à travers la résolution n°43 ;

→ Point d'étape de la démarche EIHT (Etude Impacts Humains au Travail) et accompagnement.

Faisant suite à l'envoi du support de présentation relatif au point d'étape de la démarche EIHT, le 18/05/2022, le rapporteur de la CSSCT a informé la direction le 19/05/2022 de l'absence des membres de la commission à la réunion du 20/05/2022, l'enquête EIHT étant selon eux « incomplète » et n'ayant pas de « matière pour échanger ». Le président de la CSSCT a alors pris note de la position des membres et a rappelé que la présentation prévue visait à donner de la visibilité à la commission sur la démarche EIHT à date (point intermédiaire), conformément aux précédents échanges.

Par mail du 31/05/2022, les membres de la CSSCT ont été conviés à la 5ème réunion programmée le 07/06/2022, en vue de l'examen des points ci-dessous :

- Présentation de la démarche EIHT (Etude Impacts Humains au Travail) finalisée ;
- Mandatement de la CSSCT transverse par les élus du CSEE OAG à travers la résolution n°43.

Lors de cette réunion, les élus de la CSSCT ont sollicité la communication de la liste nominative des 13 salariés de la Direction administrative et financière directement concernés par le projet de fusion. Il a alors été indiqué à la commission qu'un retour sera fait après avoir effectué les vérifications nécessaires.

Par ailleurs, il a été convenu que le rapporteur revienne vers le président à propos d'une éventuelle prochaine date de réunion. Par mail du 13 juin, il a été indiqué à la CSSCT que la liste des salariés concernés sera communiquée à la commission sous réserve qu'ils ne s'y opposent pas. En réponse, le 16 juin, la commission a regretté que ses demandes ne soient pas suivies de « réponses rapides et effectives ».

Il a alors été rappelé, par mail du même jour, le cadre s'imposant à l'entreprise en matière de RGPD expliquant l'impossibilité de transmettre la liste nominative des salariés de manière immédiate. En parallèle, a été communiquée la liste des salariés qui à date avaient donné leur accord pour la communication de leurs coordonnées. Une mise à jour de la liste a ensuite été adressée à la CSSCT le 20/06/2022.

Points restés en attente :

- Retour sur une éventuelle date de réunion ;
- Rapport

Au regard des éléments sus rappelés, la direction considère avoir apporté tous les éléments d'informations à la bonne instruction des travaux de la CSSCT transverse.

4. La démarche EIHT mise en œuvre par les équipes de prévention

La démarche EIHT telle que présentée dans le dossier d'information a été mis en œuvre dès le 11 avril 2022. Celle-ci s'est déroulée en deux temps :

- Des entretiens collectifs et individuels avec les salariés d'Orange Caraïbe SA.
- Des questionnaires via MSurvey à l'ensemble des salariés de la DOAG (Orange Caraïbe SA et Orange SA).

Pour ce qui concerne les entretiens :

- 14 entretiens collectifs en physique d'1h30 (4 en Martinique et 10 en Guadeloupe), via un binôme de compétences Environnement du Travail
- 13 entretiens individuels en physique d'1h30 (en Guadeloupe), via un expert de compétences Environnement du Travail
- Un entretien collectif en distanciel d'1h30 (concernant la Guyane), via un binôme de compétences Environnement du Travail
- La participation des salariés s'est effectuée sur la base du volontariat
- L'expression des salariés était libre, les verbatims de ces entretiens collectifs et individuels ont été anonymisés et uniquement à disposition du GPP (Groupe Pluridisciplinaire de Prévention) pour son exploitation.

Les résultats de ces entretiens d'un point de vue statistique :

- 100% des salariés d'Orange Caraïbe invités
- 27% inscrits
- 72% de présence
- Soit 20% de représentativité

Pour ce qui concerne le questionnaire MSurvey,

- Ils ont été réalisés après les entretiens collectifs et individuels

- La participation des salariés s'est effectuée sur la base du volontariat, de manière individuelle, écrite et anonyme
- Sur la base d'une échelle de Likert et de l'expression des salariés sous forme de verbatims (uniquement à disposition du GPP pour son exploitation).

Les résultats de ces entretiens d'un point de vue statistique :

- 100% des salariés d'Orange Caraïbe invités
- 31% d'ouverture du mail
- 27% de réponse (soit 27% de représentativité)

Les résultats de cette analyse ont été présentée en CSSCT transverse le 7 juin et communiquée aux élus du CSE de la DOAG.

Un plan d'action a été mis en place (communication auprès des salariés, animation managériale managers, accompagnement des salariés,) suite aux préconisations et aux points de vigilance relevés par cette analyse. Certaines actions ont déjà été initiées, d'autres sont en cours de programmation. Un point d'étape sera sur le suivi et la mise en œuvre de ce plan d'actions.

5. L'accompagnement des salariés dont l'activité est transférée du fait du projet de fusion

Dans le dossier d'information transmis le 9 mars, il était indiqué qu'une démarche d'accompagnement allait être mise en place pour les salariés de la Direction financière et de la DRO, dont l'activité sera transférée du fait du projet de fusion. Cette démarche a été concrètement mise en œuvre et est toujours en cours.

Pour rappel, une première réunion auprès des salariés de la Direction Financière et de la DRO s'est tenue le 4 avril avec le DRH afin de présenter le projet, la démarche globale d'accompagnement mise en place, et la démarche EIHT. Les entretiens individuels avec l'équipe de prévention se sont déroulés du 11 au 14 avril, afin de recueillir les éléments de compréhension des salariés, leurs attentes et leurs besoins d'accompagnement pour y répondre.

Le 25 avril lors d'une réunion téléphonique, Bertrand Joyau le DRH de la DOAG, a présenté aux 15 salariés devant changer d'activité les modalités de leur accompagnement :

- 1- possibilité d'un bilan professionnel avec une consultante Orange Avenirs ou en externe pour identifier les compétences et souhaits d'évolution de chaque salarié
- 2- proposition de postes
- 3- choix 1, 2 et 3 de postes par les salariés
- 4- commission de validation et proposition définitive d'un poste

A titre d'information, aucun salarié n'a souhaité suivre un bilan professionnel en externe.

Les entretiens Orange Avenirs se sont déroulés en mai et juin, leurs objectifs sont d'identifier les compétences des salariés, et recueillir les aspirations et souhaits en termes de projection professionnelle. Les salariés ont eu 2 entretiens, 1 entretien a minima, certains entretiens se poursuivent.

En parallèle les équipes RH (Emploi, Orange Avenirs) ont travaillé au recensement des offres d'emploi disponibles sur le territoire de Guadeloupe. Un inventaire des besoins a été fait avec les directions et unités opérationnelles. Au total, entre les offres publiées et le dernier recensement réalisé, on estime à 42 le nombre de poste qui pourra être proposé aux salariés concernés.

Rappel des étapes clés :

- 15 juin : réunion téléphonique avec le DRH pour faire un point d'étape avec les 15 salariés, échanger sur les modalités de l'accompagnement, introduire la réunion du lendemain
- 16 juin : présentation collective des postes lors d'une réunion physique en présence des responsables RH des entités et des consultantes OA
- échanges entre les salariés et leur conseillère OA pour étudier l'adéquation de leur profil et souhaits professionnels aux postes proposés
- Semaine du 27 juin : proposition de 1 à 3 postes à chaque salarié
- 8 juillet : retour des choix 1 à 3 de chaque salarié
- mi-juillet : comité de validation puis proposition ferme à chaque salarié qui formalisera son accord suite à cette proposition
- été : contact avec le futur manager et RH pour une future intégration
- septembre : entretiens avec le manager afin de construire un plan de formation
- à partir du 1er novembre : suivi de l'intégration et de la montée en compétences avec le manager et la responsable RH.

Ce choix d'un accompagnement personnalisé sur plusieurs mois tenant compte des compétences et des souhaits professionnels de chaque salarié concerné permet une adaptation optimisée des postes proposés.

Conformément à ses engagements, la direction d'Orange accompagne le reclassement de ces 15 salariés et met en œuvre les moyens humains et matériels nécessaires à la réussite de ces accompagnements. La particularité du territoire de la Guadeloupe a été prise en compte et les postes proposés sont tous géographiquement situés sur ce bassin d'emploi (la totalité des salariés concernés sont basés en Guadeloupe).

La fusion de la filiale Orange Caraïbe SA dans Orange SA n'a pas vocation à réduire les effectifs, c'est avant tout un sujet d'efficacité organisationnelle d'Orange dans la région Antilles Guyane, le motif économique n'est pas le conducteur de ce projet. L'engagement de l'entreprise est de retrouver une activité à tous les salariés concernés. Les équipes RH et les unités opérationnelles sont mobilisées afin d'atteindre cet objectif.

En conclusion :

Pour toutes ces raisons, la direction prend acte de la décision des élus du CSE de reporter le recueil d'avis et porter la résolution du dossier devant les tribunaux. La direction reviendra vers les élus pour la suite à tenir.