

Préambule : un nouveau projet de réorganisation

Le 30 mars 2021, le groupe Danone a présenté lors d'un CIC exceptionnel un projet de réorganisation dénommé « Local First ». Ce projet annonce un changement organisationnel radical.

Afin de donner un avis éclairé, le CIC, sur proposition de l'UITA a désigné le cabinet AXIA Consultants pour l'assister dans la procédure d'information et de consultation.

Après la réunion d'information du CIC, le rendu des conclusions du rapport d'expertise par le cabinet AXIA et selon les termes de la directive sur les comités d'entreprise (2009/38/CE), nous voici réunis en CIC extraordinaire pour présenter un avis sur le plan Local First.

Pour justifier ce projet, la direction fait état :

- D'une volatilité accrue, des segmentations du marché ainsi qu'un changement accéléré des attentes des consommateurs ;
- Des performances économiques inférieures à celles de ses pairs,
- Des modes de travail trop lourds et trop complexes au sein du groupe.

Ce projet aurait pour objectifs la mise en place d'une organisation pilotée par géographie et cross-catégorie (CBU) soutenue par des équipes d'experts au sein de « Communs » mutualisés au niveau supranational.

Ce projet pourrait conduire à la suppression de 4406 postes. Compte tenu des créations envisagées, l'impact net sur l'effectif serait de -2267 postes et affecterait plus particulièrement les cadres.

Observations sur le projet

Si les représentants du personnel sont en mesure de comprendre la nécessité de changements organisationnels, la justification économique, l'ampleur des conséquences sociales, le délai et les conditions nécessaires à la mise en place de ce projet de transformation interrogent.

- 1. Malgré la crise économique en 2020, les performances économiques de Danone restent supérieures à la moyenne observée dans des activités comparables dans les industries agroalimentaires.**

En outre, les gains de chiffres d'affaires liés au projet semblent non mesurables.

Nous en déduisons que le projet Local First, même s'il est également la conséquence d'importantes mutations technologiques est essentiellement motivé par des objectifs boursiers.

Par conséquent, des suppressions et de modifications de postes, par la contrainte, sont pour nous inacceptables.

- 2. Il faut également noter que ce projet intervient après une succession d'opérations de réorganisations des fonctions supports. Le rythme effréné des réorganisations fragilise les collectifs et augmente le stress et les risques psycho-sociaux des salariés.**

Si les salariés de Danone ont fait état, dans les derniers Danone People Survey, de besoin de simplification et d'autonomie, ils ont également souligné des difficultés de

l'organisation à prioriser les différents objectifs. Ce qui alourdit les charges de travail des équipes.

A ce propos, si Local First répond en partie aux critiques par la réduction des strates de décision, le projet n'aborde pas les enjeux de priorisation des objectifs, voire en aggrave les conséquences négatives sur les salariés en supprimant un nombre important de postes.

La nouvelle organisation qui est un changement majeur semble mise en œuvre sans grande préparation. Notons par ailleurs que les équipes RH, particulièrement affectées par les différentes réorganisations, semblent insuffisantes et affaiblies pour conduire cette réorganisation d'ampleur.

3. **Par ailleurs, nous redoutons que ce projet, du fait des externalisations de certaines fonctions conduise à des transferts de postes dans des pays à bas coûts** (ex Informatique)
4. **Dernière observation:** Au regard de l'analyse du projet, sur les 700 millions d'euros d'économies annoncées, le projet présenté au CIC permet d'en réaliser environ 380 millions d'euros. Le reliquat concernerait notamment les projets locaux de fusion des forces de vente et les géographies où le projet serait mis en œuvre à une date ultérieure.
5. **Les représentants du personnel, face à ces constats, émettent les craintes suivantes :**
 - Que la société soit victime de pertes d'expertises liées aux spécificités par activité et aux spécificités géographiques (légalles ou règlementaires) avec la mise en place de ces organisations mutualisées
 - Que les talents de chez Danone, lassés par le rythme des réorganisations quittent le groupe aggravant les problématiques de pertes d'expertises,
 - Que les équipes RH en place ne soient pas en mesure d'assurer correctement la conduite de ce projet en un temps si court,
 - Que les questions relatives aux droits humains et à l'application des accords-cadres internationaux de l'UITA relèvent des directions locales alors que seule la direction centrale peut en garantir le respect,
 - Qu'il y est des impacts conséquents sur l'emploi des cols bleus alors que peu d'éléments sont mis en place pour les accompagner,
 - Que le cours de la bourse ne remonte pas en dépit de l'annonce de Local First laisse présager l'annonce de nouveaux plans de restructurations
 - Vu que sur les 700 millions d'euros annoncés au marchés seulement 380 millions sont concernés par le projet présenté au CIC, nous émettons de sérieuses craintes sur les conséquences pour Danone et ses salariés dans le cas où l'objectif des 700 millions ne serait pas atteint. Ces craintes sont renforcées par le fait que le reliquat concerne les projets locaux des forces de vente et le report de Local First dans des pays où le respect des droits humains se heurtent souvent à des difficultés locales.

Conclusions

En conclusion, les représentants du personnel sont défavorables à ce projet du fait de l'ampleur de ses conséquences sur l'emploi, sur l'incompréhension et des risques engagés dans certaines parties du projet et l'insuffisance de moyens pour mener à bien la conduite de ce projet à un rythme bien trop soutenu.

Néanmoins, face à ces inquiétudes, il relève de notre rôle d'exhorter la direction :

- A adapter son calendrier de négociations et de mise en place du projet sur un temps plus long
- A renforcer les équipes RH pour permettre une conduite adéquate du projet

- De s'assurer de la compatibilité et de l'efficacité des nouvelles technologies avant leur mise en place.
- D'assurer un reclassement et un programme de formation adapté et dans de meilleures conditions pour les salariés, et pour ceux qui ne pourraient pas être reclassés, une indemnisation à hauteur du préjudice subi.
- A respecter les engagements pris sur la mise en œuvre du programme Future Skills sur chaque site concerné par Local First.
- A renforcer les dispositifs de suivi et de mise en œuvre des accords-cadres de l'UITA et plus généralement des questions liées aux droits humains
- A mettre en place des comités de suivi au niveau national et international destinés à mesurer l'impact de local First sur les salariés (notamment sur les questions relatives au stress au travail)