

SOMMAIRE

Projet d'arrêt d'exploitation des boutiques de Berck, Montbéliard et Sarreguemines..... 1

Projet de changement des horaires de la boutique de Metz 1

Projet de relocalisation de la boutique de Boulogne sur Mer 2

Mise à jour des DUERP des entités de l'UCI EST et l'UCI NDF 2

Recrutement d'un préventeur au sein de l'UCI EST 3

Projet d'arrêt d'exploitation des boutiques de Berck, Montbéliard et Sarreguemines

✓ Consultation – Déclaration préalable de la CFE-CGC, [lire ICI](#)

Focus exceptionnel des PDM de la Commission PEEM (Projet Economie et Evolution de Marché) [lire ICI](#)

- **BERCK : Le sondage** met en lumière des préoccupations majeures parmi les salariés de la boutique de Berck face à la fermeture prévue le 24 septembre 2025. Le manque de clarté, l'absence de soutien perçu, et les impacts personnels et financiers sont des éléments critiques qui nécessitent une attention particulière de la part de la Direction.
- **MONTBELIARD** : La fermeture de la boutique de Montbéliard représente un tournant difficile pour les salariés, marquée par un sentiment d'incertitude et de stress. Les retours des personnels soulignent l'importance d'une communication claire et d'un soutien renforcé de la part de la direction. Pour atténuer les impacts négatifs de cette fermeture, il est essentiel de fournir des informations précises et de proposer un accompagnement adapté ,gage d'une mobilité professionnelle sereine.
- **SARREGUEMINES : Le sondage** met en évidence une situation particulièrement préoccupante pour les salariés de la boutique de Sarreguemines. Les sentiments d'anxiété, de mécontentement et d'incertitude dominent, exacerbés par un manque de soutien et de communication de la part de la direction. Les impacts sur la vie personnelle et professionnelle sont significatifs. Les salariés expriment un besoin urgent d'accompagnement et de clarté sur leur avenir. Il est essentiel que la direction prenne en compte ces retours pour améliorer la situation et offrir un soutien adéquat aux personnels durant cette période propice aux risques psychosociaux. D'ailleurs, **la notation de leur niveau de moral actuellement est porté à 2,9 sur 10, ce qui représente une des pires auto-évaluations de salariés impactés par ces fermetures ces dernières années.**

L'ensemble des OS ne prend pas part à la consultation et vote un Avis motivé des élus du CSEE DOGNE, [lire ICI](#)

Analyse de la CFE-CGC

Au gré des fermetures, le projet Libellule poursuit son petit bonhomme de chemin en exacerbant le sentiment d'insécurité professionnelle et la lassitude des personnels chahutés par ces chantiers de transformation. La fermeture des boutiques précitées met en exergue des situations anxiogènes, au gré des déficits et des carences en matière d'accompagnement, d'anticipation et de communication. A cet égard, nul besoin de convoquer la dernière enquête CNPS 2024 pour déplorer une

insécurité professionnelle croissante. A la question « ma sécurité d'emploi est menacée », le score chute de manière spectaculaire de 33 points entre 2021 et 2024, ce qui le ramène en-deçà des résultats de 2012. 67% des personnels considèrent « être en train de vivre ou s'attendre à vivre un changement indésirable dans leur situation de travail ». **Des personnels désenchantés peuvent-ils encore enchanter le client ?**

Projet de changement des horaires de la boutique de Metz

✓ Consultation

Le projet de modification des horaires d'ouverture de la boutique de Metz s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, initiée en 2020. L'objectif principal est d'adapter les ressources aux flux de clients, en berne ces dernières années, tout en améliorant les conditions de travail des

conseillers. La boutique, actuellement ouverte 56h30 par semaine, propose de réduire cette amplitude à 37h00, avec une fermeture le lundi. Cette réorganisation vise à optimiser la présence des conseillers face aux clients, à équilibrer les plannings et à renforcer la satisfaction client.

Vote : ABSTENTION pour l'ensemble des OS

Analyse de la CFE-CGC

Le projet de changement d'horaire à la boutique de Metz est globalement bien accueilli par les salariés, qui voient en lui une opportunité d'améliorer leurs conditions de travail et de mieux répondre aux attentes des clients. Cependant, des préoccupations subsistent concernant la charge de travail, la flexibilité des plannings et l'impact sur les trajets. Une communication transparente et un accompagnement adéquat

seront essentiels pour garantir une transition réussie et maintenir un climat de confiance au sein de l'équipe.

Enfin, un chantier horaires modèle qui conjugue la concertation et la communication. Pour autant, la CFE-CGC vote l'ABSTENTION car la méfiance et la vigilance demeurent de rigueur face à des chantiers horaires qui préludent souvent à des fermetures de boutiques.

Projet de relocalisation de la boutique de Boulogne sur Mer

✓ Consultation

Le projet de relocalisation de la boutique Orange de Boulogne-sur-Mer vers le centre commercial E. Leclerc à Outreau s'inscrit dans une démarche stratégique visant à optimiser la performance commerciale de l'enseigne. La boutique actuelle, située au cœur de la ville, souffre d'une baisse de fréquentation, avec une diminution de de valo et de volume en 2024 versus 2023. En revanche, le centre commercial E. Leclerc, qui attire un flux de clients plus important, représente une opportunité pour revitaliser l'activité commerciale d'Orange.

Les OS font chorus et votent POUR

Analyse de la CFE-CGC

Le projet de relocalisation de la boutique de Boulogne-sur-Mer a été accueilli de manière globalement positive par les équipes. Les salariés perçoivent favorablement cette évolution, qui présente des atouts en termes de conditions de travail, d'attractivité commerciale et de logistique. Au cours des échanges, les salariés ont évoqué, dans un esprit constructif, l'idée d'une évolution de l'organisation du temps

de travail. Cette proposition exprimée dans une logique d'amélioration continue et de qualité de vie au travail, pourrait accompagner positivement cette relocalisation. En ce sens, nous émettons un avis favorable à la relocalisation, tout en encourageant la poursuite du dialogue autour de l'organisation du travail afin de répondre au mieux aux attentes des salariés.

Mise à jour des DUERP des entités de l'UCI EST et l'UCI NDF

✓ Consultation

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) constitue un outil essentiel pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail au sein des UCI. Il a pour objectif d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques auxquels les salariés sont exposés. La mise à jour et le suivi du DUERP résultent d'un effort collaboratif impliquant tous les acteurs de la CSSCT, y compris les préventeurs, les élus et le SPST.

Vote DUERP UCI Est : CFDT ne prend pas part au vote et les autres OS ABSTENTION

Vote DUERP UCI Nord : POUR à l'unanimité des OS

Résolution pour obtenir la communication des rapports d'audit du bureau VERITAS sur les DUERP et PAPRI Pact, [lire ICI](#)

Vote POUR à l'unanimité des OS

Analyse de la CFE-CGC

Les Instances Représentatives du Personnel ne sont plus associées à l'élaboration de ces DUERP, ce qui est dommageable pour la santé des salariés. Les élus CFE-CGC remarquent que les cotations et niveaux de risques apparaissent sous-évalués, l'insécurité et la violence lorsque le personnel est hors des sites ne sont pas pris en compte. Ils souhaitent que les sujets tels que « charge de travail », « rythme de travail » « lanceur d'alerte » et « conflit de valeur », soient intégrés dans les prochaines mises à jour de ces DUERP.

Recrutement d'un préventeur au sein de l'UCI EST

✓ Consultation

A la suite du départ en TPSH du préventeur en poste, un besoin de remplacement a été exprimé afin d'améliorer la proximité terrain, essentiellement sur la zone Alsace. La fermeture du CAP Pro a permis un reclassement du manager de l'équipe sur ce poste.

Analyse de la CFE-CGC

L'arrivée d'un préventeur non formé ou en cours de formation présente plusieurs défis majeurs pour le pôle de prévention et l'organisation en général.

- **Impact sur la continuité des missions de prévention** : Un manque de compétences initiales peut retarder la prise en charge des dossiers en cours et impacter la qualité des actions de prévention.
- **Charge de travail supplémentaire pour l'équipe** : L'accompagnement et la montée en compétence du nouvel arrivant mobilisent les autres préventeurs, augmentant ainsi leur charge de travail et le risque de surcharge.
- **Durée de la formation et intégration progressive** : Si la formation complète dure plusieurs mois (voire années), un dispositif d'intérim ou de soutien doit être prévu pour assurer une transition efficace.
- **Organisation d'un tutorat efficace** : La mise en place d'un accompagnement adapté est indispensable pour structurer l'apprentissage du nouveau préventeur et assurer une intégration efficace sans trop impacter les autres membres de l'équipe.

Validation de la compétence et certification : L'exigence d'un diplôme ou d'une certification avant la prise de poste définitive doit être clarifiée pour éviter tout risque juridique ou opérationnel.

En conclusion, bien que le recrutement d'un préventeur en cours de formation puisse représenter un investissement sur le long terme, il nécessite une planification rigoureuse pour limiter l'impact négatif sur l'activité du pôle et garantir la continuité des missions de prévention.



Prochain CSEE DOGNE à LILLE OGS du 23 au 25 avril 2025

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSEE DO GNE: AD GNE: Sami BOUSLIMI A2P GNE: Alexandre ROBLOT A2P GNE: Ychena HEDDOUCHE DE DO GNE: Bertrand GEILLER UCI Est: Mourad KHANNOUSSI UCI Est: Olivier Marcus USC: Dabia BENMOUFFOK Représentant syndical : Marc LEPIN	Élus suppléants CSEE : AD GNE : Leïla BELAYACHI AD GNE : José FIGUEIREDO A2P GNE : Leïla HAMMICHE DE GNE : Isabelle GABRY DOMP GNE : David ATADEGNON UCI Nord : Djamel REJDAL USC GNE : Florence TAVERNE	Commissions CSEE : Emploi Formation : Olivier MARCUS et Alexandre ROBLOT Egalité pro : Isabelle GABRY et Christine BONDUELLE Handicap : Corine OURIAGHLI et Ychena HEDDOUCHE ASC : Vinciane LASSELIN et Rachid BOUDAUD Restauration : Stéphanie VERCRUSSE Des marchés : Bertrand GEILLER Projets Economie Evolution des marchés : Bertrand GEILLER et Emmanuel ANGLO Rédacteur : Nordine BELGUEBLI
---	--	--	---



CHOISISSEZ
**CEUX
 QUI
 AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
 [url page web de l'établissement]

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

