



Sommaire

Résolutions et déclaration CFE CGC

Information portant sur la situation et les mesures prises par l'entreprise par rapport à l'évolution de l'épidémie de Coronavirus

Désignation d'un référent harcèlement sexuel et les agissements sexiste

Consultation portant sur la modification des horaires d'ouverture aux clients de la boutique de Matoury

Vos représentants

Résolutions et déclaration CFE CGC

Résolution :

Depuis fin 2021, la CFE CGC sollicite la direction pour que ces 2 dossiers soient présentés en CSE. Du fait du refus de la Direction, nous avons décidé de présenter une résolution, afin que ces 2 dossiers puissent passer en CSE extra. Nous avons obtenu au vote l'unanimité des OS.

Les élus du CSEE OAG, réunis en séance ordinaire ce mercredi 23 février 2022, demandent la tenue d'un CSEE Extraordinaire, dont l'ordre du jour portera sur les deux points suivants :

1 - Point sur la situation et l'évolution de la Direction des Ressources Humaines - périmètre Antilles Guyane (DOC + Orange Caraïbe)

2 - Point sur la situation et l'évolution de la Direction Administrative Financière - périmètre Antilles Guyane (DOC + Orange Caraïbe)

- Vote des élus :
- **POUR** : CFE CGC – CFDT - FO – CGTM – CGTG - SUD – UTT UGTG

Déclaration :

Bonjour M. le Président,

La CFE CGC vous a écrit pour vous demander de bien vouloir mettre à l'ordre du jour un tableau unique qui recense les diverses alertes du mois. Nous n'avons reçu aucune réponse de votre part à ce jour.

La CFE CGC vous remercie par avance de bien vouloir mettre ce point « **Tableau des situations de travail à risque relevées** » à l'ordre du jour de ce CSE svp et par la suite **lors de toutes les séances du CSE**.

Nous remercions aussi M. le secrétaire de bien veiller à ce que ce point « **Tableau des situations de travail à risque relevées** » **soit mis à l'ODJ de toutes les séances du CSE**.

À travers ce tableau, nous demandons à la direction de prendre en compte ces alertes et d'apporter des réponses adaptées aux problèmes rencontrés par les salariés lors de chaque CSE.

Le "devoir" des élus c'est d'alerter la direction sur les dysfonctionnements vécus par les salariés ... en étant transparent vis-à-vis des salariés sur ce sur quoi les élus du CSE parlent en leurs noms.

Nous vous remercions par avance M. le Président, M. le secrétaire.

Réponse de la Direction : La Direction rejette complètement notre demande et nous a indiqué qu'elle nous répondra ultérieurement.

Pour la CFE CGC, nous continuerons à faire cette déclaration lors de tous les CSE, bien sûr en mettant à jour le « **Tableau des situations de travail à risque relevées** ». Pour la CFE CGC il est plus que nécessaire que **ces situations à risque soient enregistrées dans le PV du CSE !**

Désignation d'un référent harcèlement sexuel et les agissements sexiste

✓ Consultation

Résolution CFE CGC

L'article L2314-1 du Code du travail mentionne qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article [L. 2315-32](#), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. **Il n'est pas aussi interdit de nommer plusieurs référents.**

De ce fait, au vu de la distance de la plaque Antilles-Guyane, la CFE CGC pense qu'il serait **opportun de désigner un représentant harcèlement sexuel et les agissements sexiste sur chaque département.**

La distance ne peut encourager les salariés à échanger avec le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes par téléphone. Sur ce point, la proximité est essentielle pour faciliter cet échange.

De ce fait, la CFE CGC propose **la désignation de Mme LORET Marie** comme référente harcèlement sexuel et les agissements sexistes **uniquement sur le département de la Guyane.**

Nous invitons bien sûr, les autres OS à bien vouloir se positionner sur les autres départements.

Vous remerciant par avance pour votre confiance.

Analyse de la CFE-CGC

Notre proposition de procéder à la nomination d'une référente sur ces problématiques pour chacun des territoires (Martinique, Guadeloupe et Guyane) avec la proposition d'un candidat CFE-CGC sur la Guyane, **a été rejetée par la direction et les autres OS**, au motif que cela n'est pas prévu de façon conventionnelle.

Nous estimions que dans l'intérêt des salariés, un tel dispositif permettrait une meilleure prise en compte des questions et une réelle proximité pour les salariés.

Nous demandons un élargissement des dispositions légales, **car rien ne s'oppose à ce que l'entreprise par accord interne** puisse prévoir **des dispositions mieux-disantes** eu égard à la situation géographique très particulière de la DO Antilles Guyane.

Certaines entreprises ayant prévu de nommer plusieurs référents harcèlement sexuel et agissements sexistes et notamment, la désignation d'une équipe mixte.

Nous regrettons cette décision qui n'a pas permis de prendre **une décision aussi cruciale** pour la santé et la sécurité des salariés de la DOAG.

Consultation portant sur la modification des horaires d'ouverture aux clients de la boutique de Matoury

✓ Consultation

Contexte

Depuis l'ouverture du centre commercial de carrefour Matoury, les salariés de la et les commerçants n'ont cessé de réclamer une réduction de la plage horaire d'ouverture des commerces aux clients. Ce parce que le flux n'est au rendez vous le matin à 8 h 30 ni le soir à 20 h.

En 2019 la direction du centre a changé. En juillet 2021 au cours d'une réunion le directeur du centre commercial a accepté une modification de la plage d'ouverture des commerces aux clients Il a proposé d'ouvrir à 9 h du lundi au samedi et de fermer au plus tôt à 20 h tous les jours. La Direction ventes et distribution caraïbes souhaite en plus avoir une meilleure couverture de la plage d'ouverture aux clients et donc une meilleure satisfaction clients et salariés.

Projet de modification des horaires de la boutique de Matoury

Les plannings seront plus équitables pour tous. Ils se décomposent ainsi ET pour tous :

Toutes les semaines : -2 journées de 8h30 -3 demi-journées de 6h

Toutes les 3 semaines : 8 ouvertures -7 fermetures -1 samedi travaillé de 8h30 à 18h30 -1 samedi travaillé de 10h45 à 20h15 -1 week-end commençant le vendredi à 14h30 pour se terminer le mardi à 14h

Les horaires après modification :

Horaires souhaités	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi
Matoury équipe	8h30 – 20h15					
Matoury clients	9h – 20h					

Analyse d'impact - Synthèse écoute des salariés

2 réunions ont permis au Groupe Pluridisciplinaire de prévention d'échanger avec les salariés :

- 1ère réunion le 31 janvier 2022 - 2ème réunion le 2 février pour la 2ème partie de l'équipe

Toute l'équipe a participé aux entretiens

Aucune inquiétude n'a été détectée, les salariés sont plutôt favorables à cette évolution de leurs horaires. Ils reconnaissent avoir été consultés et informés sur le projet. Aux termes de ces entretiens, aucun point de vigilance n'a été détecté.

- Vote des élus :
- **POUR** : CFE CGC – CFDT - FO – SUD
- **ABSTENTION** : CGTM – CGTG – UTT UGTG

✓ Analyse de la CFE-CGC

A la lecture du dossier, la CFE CGC considère que les évolutions horaires proposées par la Direction vont dans le bon sens. De plus, les salariés interrogés nous ont confirmé cela.

Elles permettent aux salariés affectés à la boutique de Matoury de bénéficier d'horaires plus équitables et adaptés en fonction du flux des clients.

La boutique fermera plus tôt, les équipes du matin et de l'après-midi pourront faire une passation sereine et les équipes du matin seront moins impactées par les embouteillages.

Vos représentants

Vos Élus CSE titulaires :

- Diane **ETIENNE ROUSSEAU** (Baie Mahault)
- Eric **DRANE** (Baie Mahault)
- Hubert **LEMARQUAND** (Baie Mahault)
- Gaëtan **ABSALON** (Fort de France)

Vos Élus CSE suppléants :

- Marie **LORET** (Rémire Montjoly)
- Theyre **CHARABIE** (Baie Mahault)

Votre Représentante Syndical : Alexandra **SALIBUR**