



Sommaire

Projet d'arrêt d'exploitation des boutiques de Dijon Liberté, Douai, Louvroil, Saint Dizier, Troyes et Verdun	1
Mise à jour annuelle des DUERP des entités de la DOGNE.....	1
Consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail 2022.....	2

[Voir la Déclaration préalable concernant la restauration à la suite de l'Ordre Du Jour non signé par le secrétaire CFDT de notre CSEE.](#)

Projet d'arrêt d'exploitation des boutiques de Dijon Liberté, Douai, Louvroil, Saint Dizier, Troyes et Verdun

✓ Consultation

▪ Halte à la mascarade !

La CFE-CGC estime que le dossier présenté par la direction est délivré en mode très « light ». Ce régime allégé, s'en tenant au minimum est désinvolte au regard des enjeux personnels et professionnels. Effectivement, pour la CFE-CGC, nous regrettons que l'entreprise ne prenne pas ses responsabilités en appliquant les accords et repositionnant correctement nos collègues. A savoir notamment :

- ✓ Les postes proposés à chaque salarié reclassé : 3 postes différents, peu ou prou en rapport avec leur parcours professionnel ?

- ✓ Quel est le nombre de postes préemptés dans chaque entité, ?
- ✓ Quelles sont les modalités de transfert vers la GDT, (exemple sur l'accord de mobilité et le possible retour dans un délai de 2 ans, etc...), le flou entretenu laisse supposer une absence de garanties ?
- ✓ Le dossier passe en consultation alors que tous les salariés concernés n'ont pas encore été informés !

Pour toutes ces raisons. **La CFE-CGC NE PARTICIPE PAS A CE POINT** ([voir la déclaration préalable de la CFE-CGC](#)), ne pouvant donner un avis sur un dossier « peau de chagrin » impactant à ce point la vie de nos collègues.

Analyse de la CFE-CGC

Face à un discours et une méthode décriée, la CFE-CGC dénonce une déclinaison à la hussarde de ces projets de fermetures. Cette filialisation du réseau de distribution fait fi des accords sur les mobilités géographiques et fonctionnelles à l'initiative de l'employeur. Pas moins de 25 à 35 fermetures à horizon 2026 avec toujours le même constat : une direction qui distille au compte-gouttes des informations parcellaires servant son discours, une absence de communication sur le calendrier des fermetures. Les personnels chamboulés

subissent la double peine : une absence de visibilité sur leur devenir, les modalités d'accompagnement et de reclassement. A l'évidence, la direction cultive à l'envi un simulacre de dialogue social, voulant réduire l'instance CSE à une simple chambre d'enregistrement ! AD, un terreau fertile pour les risques psychosociaux et l'insécurité professionnelle...Est-il besoin de rappeler que sans performance sociale, point de performance économique ?

Mise à jour annuelle des DUERP des entités de la DOGNE

✓ Information / Consultation

[AD EST](#), [AD NORD](#), [A2PGNE](#), [AENDF](#), [AEGNE](#), [DOMP](#), [USC](#).

Vous pouvez consulter les mises à jour des DUERP en cliquant sur l'entité vous concernant ou sur le site de la CFE-CGC.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC salue le travail des commissions et signale l'absence patente d'une rubrique « Harcèlement » au sein de l'AD.

Consultation sur la politique sociale, emploi et conditions de travail 2022

✓ Information

Compte-rendu des Commissions sur les rapports 2022 de la DO GNE dans le cadre de l'Information-consultation du CSEE DOGNE sur le Bloc 3 : chiffres au 31/12/2022

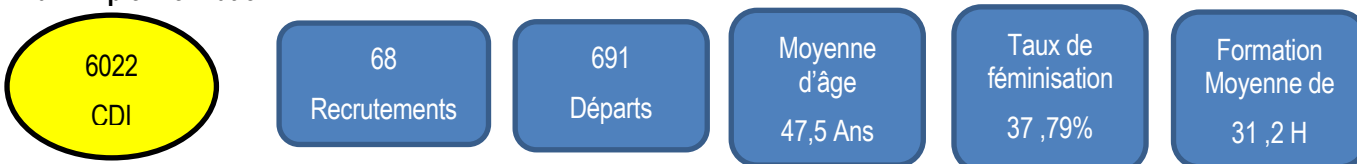
Bilan Alternance



Bilan Handicap : un nouvel accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations a été signé pour une période triennale, 2021-2023.



Bilan Emploi-Formation



*Travailleurs handicapés

Analyse de la CFE-CGC

Les bilans sociaux passent et se ressemblent hélas, à l'aune des chantiers de transformation qui se succèdent à qui mieux mieux. Baisse massive des effectifs (-10% /an) et des recrutements a minima, telle est la physionomie d'une DO qui conserve son titre de championne de la baisse des effectifs. Si le sort des personnels qui restent est peu enviable, celui des personnels en situation de handicap l'est encore moins. L'inclusion et la promotion du handicap demeure au stade de l'incantation. Quid de l'efficacité opérationnelle et de la perte des compétences ? Force est

de constater que la stratégie « Lead The Future » n'a guère les moyens de ses ambitions. Comment faire mieux avec moins de personnels et une perte patente des compétences ?

La formation n'est pas en reste puisqu'on constate une baisse significative du budget de 28% sur 3 ans. Le maintien des compétences et de l'employabilité des salariés méritent mieux que cette démission. A moins que cela procède d'une stratégie visant à alimenter des plans futurs de départs massifs ...

Prochain CSE DO GNE à STRASBOURG (en présentiel) du 25 au 27 octobre 2023

Vos représentants
CFE-CGC Orange

Élus

- Emmanuel ANGLO
- Rachid BOUDAUD
- José FIGUEIREDO
- Bertrand GEILLER

Représentant syndical CSE DO GNE

- Marc LEPIN

Rédacteur

- Nordine BELGUEBLI

Commissions CSE DO GNE

- ASC : Vinciane LASSELIN
- Restauration : Stéphanie VERCRUSSE
- Handicap : Ychéna HEDDOUCHE
- Des Marchés : Rachid BOUDAUD
- Formation, Emploi, Egalité Professionnelle : Virginie CLEMENT
- Projets, Economie, Evolution des Marché : Bertrand GEILLER

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[DO Grand Nord EST](#)



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

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

