

SOMMAIRE

Mise au concept Smartstore de la boutique de Ste Clotilde (Consultation).....	1
Modification des horaires de la boutique Chatel (Consultation).....	1
Redistribution des activités Supply chain (Consultation).....	2
Bloc 3 : bilan emploi 2024 incluant alternance, temps partiel, apprentissage (Information).....	2
Expertise risque grave à la Direction Entreprise : désignation des membres de la commission pluridisciplinaire	3

Le CSEE a examiné quatre dossiers : trois en consultation, un en information.

Il a aussi été question de nommer les membres de la commission chargée de suivre l'expertise sur un risque grave dans un département de la Direction Entreprise. Chaque syndicat a choisi son représentant. Elle travaillera avec le cabinet ADDHOC dès validation de la lettre de mission.

La CFE-CGC a préféré éclairer le débat en présentant un avis motivé, afin de défendre ses valeurs et d'exposer ses analyses en profondeur, plutôt que de s'en tenir à un simple vote pour ou contre sur la fusion des deux « supply chains ». Ce choix permet d'argumenter, d'éclairer le débat et d'affirmer notre indépendance de jugement. Cette démarche inédite a surpris la Direction, peu habituée à ce mode d'expression syndicale.

La Direction doit s'adapter à ce mode d'expression moins conventionnel de droit et repenser l'organisation des consultations afin d'enrichir le dialogue social, d'améliorer la qualité des débats et de favoriser une implication accrue des parties prenantes dans la recherche de solutions adaptées aux enjeux de l'entreprise.

Mise au concept Smartstore de la boutique de Ste Clotilde (Consultation)

Ste Clotilde devient la 6e et dernière boutique de centre commercial à adopter le concept smartstore.

La modernisation du réseau de boutiques continue avec l'adoption du concept smartstore à Ste Clotilde, après Cap Sacré Cœur, Chatel, Saint Paul, Ste Suzanne et Portail.

L'objectif est d'offrir aux clients et aux salariés une boutique plus attractive et favorable au commerce. Comme à Ste Suzanne, un stand provisoire sera installé pendant les travaux. Ce projet concerne 13 salariés, sans changement de leurs horaires de travail. Tous seront repositionnés dans la nouvelle boutique. Les PVC seront ajustés pendant les travaux, selon la moyenne des six derniers mois.

Le coût des travaux est estimé à 237 000 €.

Les travaux sont prévus au troisième trimestre 2025, pour une ouverture au quatrième trimestre.

Analyse de la CFE-CGC

Ce nouveau concept, déjà testé avec succès dans cinq boutiques, améliore le bien-être des salariés et attire plus de clients. Pour la CFE-CGC Orange, il répond aux besoins actuels de bien-être au travail et de performance commerciale. Comme ailleurs, la CSSCT n'a pas été consultée et le personnel a bien accueilli le projet. Le vote a été unanime : 19 voix pour sur 19..

Modification des horaires de la boutique Chatel (Consultation)

Même horaire pour toutes les boutiques du centre-ville

La boutique de Châtel va adapter ses horaires à la baisse de fréquentation du centre-ville de Saint-Denis, pour les aligner sur ceux des autres boutiques. Elle sera désormais ouverte de 9h à 12h45 et de 14h à 17h30 du lundi au samedi. Le jeudi, la boutique fermera de 12h à 14h pour la réunion d'équipe. Les clients seront informés du changement par SMS, réseaux sociaux, affichage, mise à jour des rendez-vous et signalétique en façade. Le temps de travail reste à 35h par semaine, mais un nouveau planning sera mis en place pour les 13 salariés concernés, à partir du 1er juillet.

La réduction de l'ouverture, qui passe de 30 à 15 minutes, suit une règle nationale. Les préoccupations sur l'organisation et les conditions de travail ont été prises en compte.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC accepte ce changement d'horaires, car la boutique fermera à 17h30 au lieu de 18h, ce qui correspond mieux à la fréquentation, peu de clients venant en fin de journée. L'équipe est globalement favorable à cette adaptation, qui permet de garder une bonne qualité de service et équité. Le vote a été unanime : 19 voix pour sur 19.

Redistribution des activités Supply chain (Consultation)

Ce projet devait être voté le mois dernier, mais la consultation a été reportée car des actions importantes manquaient lors de la phase d'information.

Pour la première fois, notre syndicat n'a pas participé au vote habituel ("POUR", "CONTRE", "ABSTENTION"). À la place, nous avons présenté un avis écrit et argumenté, lu en séance par notre représentant.

Avant le CSEE, nous avons proposé aux autres syndicats (FO, SUD, CFDT, UNSA) de rédiger ensemble un avis commun, mais aucun n'a répondu.

Au final, la CFDT et SUD ont voté contre (5 voix), l'UNSA s'est abstenue (3 voix). De notre côté, nous avons quitté la salle avec FO au moment du vote, soit 11 élus au total.

Analyse de la CFE-CGC

Notre avis motivé :

Des inquiétudes fortes malgré des signaux rassurants

Suite à l'annonce du projet de fusion des supply chains technique et commerciale sur les territoires de La Réunion et Mayotte, les salariés concernés ont exprimé des inquiétudes claires, récurrentes et légitimes, et ce malgré une compréhension globale des objectifs poursuivis.

Inquiétudes majeures exprimées par les collaborateurs :

Charge de travail accrue : Le point de crispation principal concerne la surcharge redoutée pour les équipes en Unité d'Intervention (UI). La charge actuelle est déjà élevée, et l'absence de renforts identifiés ou de réorganisation concrète à court terme fait craindre un déséquilibre difficilement soutenable.

Équité de traitement et rémunération : L'écart de classification entre les deux entités fusionnées (supply chain technique en D, supply chain commerciale en Dbis) soulève des questions sur l'équité des conditions de travail et la reconnaissance des efforts fournis. Ce différentiel alimente un sentiment d'injustice et d'iniquité salariale.

Positionnement individuel : Certains salariés ont exprimé des incertitudes sur leur propre rôle dans la future organisation. Même si des réponses ont été apportées, ce besoin de clarification individuelle souligne un manque de visibilité initial dans la communication du projet.

Complexité technique et outils hétérogènes : L'utilisation de systèmes informatiques différents entre les deux périmètres

opérationnels ajoute à la complexité de l'intégration, et soulève des inquiétudes quant la formation et la montée en compétence.

✓ Éléments positifs perçus par les salariés :

Logique de synergie : La mutualisation des équipements (ex. : matériel multimédia comme les Livebox ou décodeurs) est perçue comme un levier d'optimisation concret et bénéfique pour les deux filières.

Réunions et ateliers utiles : Les échanges récents, notamment l'atelier culture et les discussions en réunion, ont permis de clarifier certaines zones d'ombre, de rassurer sur l'approche progressive de la mise en œuvre et de valoriser les contributions de chacun.

Volonté d'implication : Malgré les doutes, les salariés expriment leur attachement à leur métier et leur fierté d'appartenir à la supply chain. L'adhésion au projet reste possible si les engagements de communication transparente, de reconnaissance du travail, et de soutien organisationnel sont tenus.

Conclusion

Le projet de fusion des supply chains comporte des enjeux opérationnels importants, mais il ne pourra aboutir positivement que si les inquiétudes exprimées sont pleinement reconnues et traitées.

Il est essentiel que la Direction :

- ◆ Garantisse un suivi attentif de la charge de travail et une adaptation des ressources.
- ◆ Apporte une réponse concrète sur l'équité des classifications entre le Technique et le commercial
- ◆ Maintienne une communication claire et continue, en impliquant les salariés dans chaque étape de la transformation.

Les équipes sont prêtes à s'engager, à condition d'être accompagnées avec respect, transparence et reconnaissance. Par ailleurs, nous élus, souhaitons être informés de chaque étape majeure de la mise en œuvre de ce projet.

Ceci est l'avis motivé des élus de la CFE-CGC sur le projet de fusion des supply chain.

(Nous ne nous exprimerons pas sur le traditionnel choix entre POUR, CONTRE ou ABSTENTION).

Bloc 3 : bilan emploi 2024 incluant alternance, temps partiel, apprentissage (Information)

Toujours moins d'effectifs :

Une dynamique d'emploi en recul, malgré des ambitions affichées. Comme les années précédentes, l'évolution de l'emploi suit une trajectoire de baisse continue. Les ambitions demeurent élevées, mais elles s'inscrivent dans un contexte de réduction des moyens humains. On observe par ailleurs un recours privilégié à l'emploi précaire, notamment via les CDD, ce qui interroge sur la pérennité des engagements pris.

Quelques chiffres clés :

CDI : 765 (-0.5% vs 2023) **CDD :** 38 (+100%) **Intérim :** 9 ETP

Répartition CDI par métier : Client (37%) innovation et technologie (30%) Accompagnement (21%) Support (12%)

Départs : 13 CDI dont 9 retraités

Recrutements externes : 8 (dont 1 jeune issu de l'insertion et 4 ex-CDD)

Taux de féminisation CDI : 36.7% quasi-iso à 2023

Moyenne d'âge CDI : 46.3 ans

Temps partiels pour 57 salariés

Force au travail (FAT) global : 898 ETP dont 751 en interne

FAT externe : 138 ETP (16% de la FAT global)

Alternants : 55 au 31/12/24 (dont 46 nouveaux en 2024)

Nombre de tuteurs : 54 (38 ont reçu une prime en 2024)

Conventions de stage : 16

Promotion : 37 (5% de l'effectif) majoritairement en D et Dbis

Absentéisme : 9089 jours (vs 8426 jours en 2023 soit +7%)

Effectif hors activité : 30

Analyse de la CFE-CGC

La DORM continue de voir ses effectifs diminuer de manière constante, ce qui soulève des interrogations alors que les ambitions business restent élevées. Le taux de féminisation, quant à lui, demeure stable, sans réelle progression. Le nombre de transformations de contrats précaires en CDI reste limité. En revanche, l'effort consenti sur l'alternance mérite d'être salué : avec un taux de 7,2 %, la DORM fait mieux que le Groupe (5,44 %) et dépasse l'objectif fixé à 5 %.

En somme, si certains résultats sont encourageants, d'autres points appellent à la vigilance. Le bilan apparaît donc globalement contrasté.

Expertise risque grave à la Direction Entreprise : désignation des membres de la commission pluridisciplinaire

Une démarche à suivre avec attention et discernement

Comme convenu lors du précédent CSEE, une commission pluridisciplinaire a été mise en place pour assurer le suivi de l'expertise sur risque grave déclenchée sur le périmètre de la Direction Entreprise (DE). Le cabinet conseil retenu est ADDHOC.

La Direction ne s'oppose pas au principe de l'expertise, mais une procédure en référé a été faite en contestant certains aspects :

- ✓ Le coût annoncé
- ✓ L'éventualité de surcoûts non précisés à ce jour,
- ✓ L'étendue du périmètre d'intervention,
- ✓ Ainsi que le manque de transparence sur certains éléments.

Une audience est prévue en septembre, sauf si la nouvelle proposition d'ADDHOC – en cours d'analyse – est jugée acceptable.

Nous avons demandé à avoir accès à la lettre de mission (cahier des charges) du cabinet. Ce document sera transmis à

la commission pluridisciplinaire et, une fois la version finale validée, à l'ensemble des élus.

La commission est composée de neuf membres : deux coordinateurs, deux représentants de la CSSCT, et un représentant par organisation syndicale. JF Payet représentera la CFE-CGC.

Analyse de la CFE-CGC

Nous abordons cette démarche avec une prudence bienveillante, conscients de l'importance d'un dialogue apaisé et rigoureux au service de la prévention des risques.



**VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE
DE LA DORM**

Vos Élus CSE :

Jean-François Payet : 0692 00 45 57

Ingrid Dobaria : 0693 21 85 16

Sylvain Gadiollet : 0692 01 62 50

Sinda Buchle : 0692 09 75 71

Jean-Michel Maillot : 0692 074 074

Mariame NAHOUDA H. : 0639 40 93 99

Raphael Erudel : 0692 29 83 66

Vanessa Moinache : 0692 64 90 94

Audrey Willette : 0692 07 05 51

Prochain CSEE : 10 juillet 2025

Vous aussi vous voulez faire bouger les lignes ?

Rejoignez-nous !

Flashez ce code et adhérez à la CFE CGC Orange

Ou cliquez [ici](#)



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[DO Réunion-Mayotte](#)

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

