

SOMMAIRE

Rapport annuel des médecins du travail.....	1
Point trimestriel des CSSCT A2PGNE, UCI, USC, DE, DOMP	2
Bilan Formation 2024.....	2
En bref, bilan business 2024	3

Rapport annuel des médecins du travail

✓ Information

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

La médecine du travail intervient sur les risques auxquels les salariés sont exposés, les maladies en lien avec l'activité, les aptitudes à tenir un poste afin d'apprécier l'activité de façon quantitative et qualitative.

Symptomatiques d'un climat social dégradé, les visites non périodiques sont désormais plus nombreuses que les visites périodiques. Parmi ces dernières, la proportion de visites "à la demande" augmente. En 2024, les médecins du travail ont réalisé 1516 visites "à la demande" soit 42,7% de l'ensemble des visites médicales réalisées (en 2023, 1770 visites à la demande, soit 41,56%), proportion en constante progression dans l'activité clinique du médecin du travail.

Cette année, le **Service de Prévention et de santé au travail (SPST)** a continué à accompagner et suivre les nombreuses réorganisations et projets de transformation. Néanmoins, l'accès à l'information se révèle plus ardu du fait du nombre et de l'accélération des projets, de leur complexification, de la centralisation des directions et de l'éparpillement des Interlocuteurs sur l'ensemble du territoire.

Dans ce contexte, seules les **Commission Médico-Sociales (CMS)** des entités de DO et des entités nationales "historiques" fonctionnent de façon efficace. En revanche, pour les nouveaux périmètres issus des transformations, on observe de graves dysfonctionnements voire une disparition pure et simple des CMS. En conséquence, la détection des situations sensibles individuelles et collectives comme le suivi des salariés éloignés se dégradent.

Analyse de la CFE-CGC

Ce nouveau rapport annuel de la médecine du travail confirme la pertinence de nos alertes et conforte le bien-fondé de nos préconisations.

- La dégradation des conditions de travail (faire plus avec moins de ressources) et l'insécurité au travail (mon devenir professionnel, mon emploi, ma formation & mon employabilité...)
- La dégradation de la santé des personnels : anxiété, stress, troubles du sommeil...
- L'isolement émotionnel et psychologique des salarié(e)s qui n'osent pas s'exprimer sur leurs difficultés et sont très réservés quant à l'efficacité des dispositifs d'accompagnement

Malgré le rôle majeur des professionnels de santé en matière de prévention, il ressort de ce rapport un manque de moyens criant des services de santé au travail qui ont un impact tant sur ces professionnels de santé que sur les salariés.

Le bilan de la médecine du travail de l'année 2024 s'inscrit tristement dans la veine des bilans établis les années précédentes et notamment celui de l'année dernière. Les problématiques sont toujours les mêmes : stress, TMS, RPS, charge de travail, télétravail et accélérations des réorganisations et des transformations de l'entreprise.

Nul besoin de convoquer les conclusions de l'enquête du Comité National de Prévention du Stress (CNPS 2024) pour se convaincre de la forte dégradation des conditions de travail.

Même confronté à un modèle économique en panne, sur des marchés matures, Orange se doit de veiller à la préservation de son gisement principal de richesse et de création de valeur, son personnel. **Point de performance économique sans performance sociale !**

Point trimestriel des CSSCT A2PGNE, UCI, USC, DE, DOMP

✓ Information

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

Les travaux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ont permis d'aborder des sujets cruciaux relatifs aux conditions de travail des salariés, à la santé au travail, ainsi qu'à l'impact des transformations organisationnelles sur le bien-être des équipes. Au rang des thématiques abordées, la question de la charge de travail a

été un sujet central sur la majorité des périmètres. Les élus ont souligné l'importance d'une communication claire sur les attentes en matière de charge de travail et de la nécessité d'un suivi régulier des indicateurs de charge. Des outils de mesure, tels que des baromètres de stress et des enquêtes sur les conditions de travail, devraient être utilisés pour recueillir des données pertinentes et ajuster les actions en conséquence.

Bilan des unités [A2PGNE](#), [DOMP](#), [UCI Nord](#), [DE](#), [UCI Est](#), [USC](#)

Le bilan CSSCT AD est reporté au mois prochain. (vote à l'unanimité des OS).

Analyse de la CFE-CGC

Le CSE salue la qualité des travaux menés par les diverses CSSCT. Puisque rien n'est permanent... sauf le changement, les réunions ont mis en lumière les préoccupations croissantes des employés d'Orange face aux changements organisationnels, aux mobilités fonctionnelles et géographiques, à la sécurité au travail, et à l'accompagnement du changement par la direction. Les élus ont insisté sur la nécessité d'un dialogue constructif, d'une instance CSE non

réduite à une simple chambre d'enregistrement. Nous préconisons une meilleure communication pour apaiser les inquiétudes et la montée des risques psychosociaux (RPS) face aux chantiers de transformation qui se succèdent à qui mieux mieux. A l'aune de ces travaux et des recommandations des élus en matière de santé et de sécurité au travail, nous serons vigilants quant au suivi des plans d'actions.

Bilan Formation 2024

✓ Information

Le bilan du développement des compétences pour 2024 présente des résultats positifs, avec une augmentation de 3% des heures de formation par rapport à 2023, atteignant 180 504 heures. Le nombre d'heures de formation par salarié a également augmenté, passant de 36,4 à 40,8 heures. Les compétences clés se répartissent en quatre axes : compétences clients, nouvelles technologies, compétences transversales et managériales. Les formations en interne représentent 82% des heures totales, soulignant une forte implication des ressources internes. Cependant, des axes d'amélioration subsistent. Bien qu'il y ait eu une augmentation

du taux d'accès à la formation à 110%, il est essentiel de continuer à diversifier les modalités pédagogiques, notamment en renforçant l'apprentissage distanciel. De plus, le suivi des dispositifs comme le Compte Personnel de Formation et la Validation des Acquis de l'Expérience montre une faible utilisation, suggérant un besoin d'accompagnement et de sensibilisation des salariés à ces options. Enfin, l'évaluation des formations révèle un indice de satisfaction élevé, mais il est crucial de continuer à recueillir des retours pour ajuster les contenus et méthodes.

Analyse de la CFE-CGC

Ce bilan Formation 2024 est à mettre en perspective avec le nouvel Accord GEPP 2025 (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels). Cette projection triennale, incluant désormais les filiales, évalue l'écart entre nos besoins en ETP** et nos ressources pour assurer l'efficacité opérationnelle du groupe.

Un exercice qui s'inscrit dans une dynamique de baisse des effectifs. Il va sans dire que la formation des personnels est au cœur du dispositif. Mettre les bonnes personnes aux bons endroits, faire aussi bien, voire mieux, avec moins de personnels, tel est le mantra de la direction.

Se former pour être acteur de son évolution professionnelle, se positionner sur des métiers émergents (cloud, IA, data,

cybersécurité), une belle promesse qui se heurte à la réalité.

Des métiers « vitrine » ; pour quels salariés ? , avec quels prérequis de compétences ?, sur quels bassins d'emploi ?

Maintenir l'employabilité des personnels qui restent sur des bassins d'emploi « peau de chagrin » suppose de meilleurs outils et accompagnements pour anticiper les mobilités internes et réduire l'insécurité professionnelle.

** Equivalent Temps Plein

En bref, bilan business 2024

✓ Information

■ Direction Entreprise Grand Nord Est :

S1 2024 : Chiffre d'affaires (CA) quasi stable à +0,3%.

S2 2024 : CA en retrait de -3,4%.

■ Marché Pro-PME :

S1 2024 : baisse du CA stabilisée malgré une évolution positive du parc FTTH

S2 2024 : CA en baisse, avec un Delta Parc Broadband également en recul. Néanmoins, la DO fait mieux que le national

■ Marché Grand Public :

S1 2024 : CA en baisse, mais des actions comme le plan Remontada montrent une dynamique d'amélioration

■ S2 2024 : bonne performance commerciale sur le multiservices et une dynamique de ventes mobiles soutenue, notamment avec Sosh (+34%). CA en progression, avec un Delta Parc positif et un mix technologique en faveur de la fibre.

■ **Au Global** : malgré une belle dynamique sur le marché grand public, le chiffre d'affaires global montre des fluctuations, avec des baisses dans certaines unités et des stabilisations dans d'autres, reflétant des efforts pour contrer le taux de churn* et attirer de nouveaux clients.

*Taux de clients perdus

Analyse de la CFE-CGC

Orange est à l'évidence un géant aux pieds d'argile, en manque d'inspiration, de croissance et d'innovation. Ce constat peu rassurant à l'échelle nationale se vérifie par des bilans régionaux en berne et atones. La direction opérationnelle Grand Nord Est ne fait pas figure d'exception. Une DO de taille XXL subissant une politique de compression des coûts et des

effectifs et présentant des bilans affectés par une stagnation, voire un recul des résultats. Face à des performances commerciales sans grand relief, une croissance qui tend vers zéro, sur des marchés matures, force est de constater que la pensée positive serinée par la direction a peu d'effets sur une stratégie peu inspirée et peu inspirante ...



VOS REPRESENTANTS

CFE-CGC ORANGE

Élus CSEE DO GNE:

AD GNE: Sami BOUSLIMI
A2P GNE: Alexandre ROBLLOT
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 ROBLLOT
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

Prochain CSEE DOGNE à Schiltigheim du 21 au 23 mai 2025



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

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

