DOGO – Avril 2025

SOMMAIRE

Projet « Libellule » : fermetures, reclassifications et risques psychosociaux 1
Insuffisance des actions de prévention et impact sur la santé des salariés 1
Appel à une meilleure prise en compte des risques psychosociaux 2

Projet « Libellule » : fermetures, reclassifications et risques psychosociaux

La première consultation 2025 du projet « Libellule » concerne **l'arrêt d'exploitation de la boutique Le Mans Minimes.** Les problématiques de reclassement de nos collègues restent très anxiogènes et les risques psycho-sociaux liés à ces fermetures s'aggravent.

La communication anticipée de notre Direction doit permettre à nos collègues de mieux appréhender leur futur au sein d'Orange. La Direction doit être claire et transparente sur les mesures d'accompagnement ! La situation actuelle est particulièrement difficile pour les salariés, en raison des restrictions sur les compétences et les offres d'emploi disponibles. La restriction de ces éléments, en particulier en matière de mobilité géographique, complique la réinsertion professionnelle de nos collègues touchés par la fermeture de la boutique.

Les élus CFE-CGC demandent à la Direction d'assurer un véritable accompagnement personnalisé, doublé d'un suivi médical concernant quelques situations qui le nécessiteraient, pendant cette transition vers Orange Store. Nous demandons également que soit partagé avec transparence les mesures d'accompagnement en amont des entretiens à réaliser. Pour certains salariés ces mesures ne sont découvertes qu'à posteriori de ce rendez-vous qui vise à définir un choix contraint mais un choix qui définira la poursuite d'une carrière professionnelle. La Direction y voit une opportunité, mais nos collègues y perçoivent souvent un déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle. Faire preuve de transparence et de sincérité ne serait pas superflu. Nos collègues pourront ainsi mieux appréhender ce changement tant personnel que professionnel.

Les élus CFE-CGC réitèrent leur demande concernant l'arrêt immédiat du projet de transformation Un projet dont seul le nom évoque un changement positif.. La fermeture d'une boutique n'est pas qu'un simple changement organisationnel ; elle impacte directement la vie de nos collègues. Les problématiques de reclassement sont particulièrement anxiogènes et, malheureusement, les risques psycho-sociaux liés à ces fermetures ne font qu'augmenter. Il est crucial que la Direction prenne conscience de l'angoisse que cela engendre et mette en place des mesures concrètes pour accompagner nos collègues durant cette période de transition.

Vote de la CFE-CGC

Pour toutes ces raisons, les élus CFE-CGC ont décidé d'émettre **un avis négatif** dans le cadre du recueil d'avis de ce projet d'arrêt d'exploitation de la boutique du Mans Minimes.

Insuffisance des actions de prévention et impact sur la santé des salariés

Les élus de la CFE-CGC Orange souhaitent exprimer leur profonde préoccupation quant aux constats récurrents relevés dans les **PAPRIPACT (Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) des différentes unités opérationnelles.**

Nous constatons, une fois encore, trop peu d'actions relevant de la prévention primaire. Ce manque d'anticipation face aux risques professionnels nous apparaît d'autant plus inquiétant qu'il s'inscrit dans un contexte de réduction continue des effectifs, marquée par l'absence de remplacement des départs pourtant annoncés de longue date.

Par ailleurs, nous alertons sur la prise en compte encore insuffisante des impacts liés à l'usage intensif des outils numériques, dont les effets délétères sur la santé physique et psychique des salariés sont désormais bien documentés.

Les élus CFE-CGC ont souligné, à plusieurs reprises au sein des commissions SST, l'absence persistante d'évaluation réelle de la charge de travail, et ce malgré les nombreuses réorganisations, déménagements successifs et évolutions structurelles. Il est également à déplorer l'insuffisance des dispositifs de prévention des risques psychosociaux.

Nous déplorons également que la charge de travail des managers ne soit pas suffisamment prise en compte dans les plans de prévention, alors même qu'ils subissent de plein fouet les transformations : telle que la multiplication des SDIT, mise en œuvre des espaces dynamiques, réduction des effectifs. Ces changements contribuent à alourdir considérablement leurs responsabilités, souvent sans accompagnement adapté.

Par ailleurs, les CSSCT permanentes continuent de fonctionner dans l'urgence, empêchant un traitement serein et rigoureux des situations remontées.

Nous regrettons que les recommandations émises par les mandatés soient, malgré de multiples signalements, trop rarement prises en compte de manière effective, que ce soit par les présidences des CSSCT ou par la direction.

Enfin, nous regrettons l'absence persistante de concertation des commissions SSCT dans les groupes de travail pluridisciplinaires menant les analyses d'impact humain. Cette demande, formulée de longue date par les élus, reste sans réponse concrète.

Nous dénonçons également le nombre notoirement insuffisant de préventeurs au regard de l'étendue géographique de la Direction Orange Grand Ouest et de la densité des problématiques à traiter. Cette pénurie conduit à des pratiques d'entraide entre préventeurs, incompatibles avec les exigences de ce métier et les impératifs de neutralité et d'objectivité.

Vote de la CFE-CGC

Compte tenu des éléments pré cités, les élus de la CFE-CGC ont pris la décision d'émettre **un avis négatif** dans le cadre de cette consultation.

Appel à une meilleure prise en compte des risques psychosociaux

Les élus CFE-CGC prennent acte de la mise à jour n°29 du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), **laquelle se limite principalement à l'intégration d'évolutions hiérarchiques au sein de certaines équipes.** Nous regrettons profondément que cette version n'intègre pas les nombreuses observations formulées lors de la précédente consultation CSE du 18 décembre 2024, ni les alertes exprimées depuis plusieurs mois sur les risques psychosociaux (RPS).

Notre analyse met en évidence plusieurs constats majeurs :

- ✓ Absence persistante de traitement du stress professionnel

Les salariés expriment un mal-être croissant dû à la surcharge de travail, aux restructurations répétées, au manque d'accompagnement et à l'incompréhension des orientations stratégiques. Ces éléments génèrent une forme de stress chronique, identifié par les médecins du travail, mais encore non reconnu dans le DUERP DOMP.

- ✓ Non prise en compte des facteurs de risques psychosociaux selon les référentiels reconnus (DARES, INRS)

Le DUERP DOMP n'intègre à ce jour ni les définitions de ces facteurs, ni leur cotation, contrairement à d'autres entités du Groupe. Cela traduit un retard préoccupant dans la prise en compte des RPS.

- ✓ Demande de reconnaissance de nouveaux facteurs de risques apparus en 2024 : Insécurité économique : liée à la perte de sens du projet industriel et aux inquiétudes sur l'avenir des métiers ; Intensité et temps de travail : surcharge persistante, objectifs flous, manque d'autonomie ; Exigences émotionnelles : exposition de certains métiers RH à une charge émotionnelle lourde et croissante.

Ces facteurs doivent être clairement identifiés, intégrés et traités dans la version n°30 du DUERP.

- ✓ Défaut d'analyse d'impact lors de transformations organisationnelles

La prévention primaire est absente : aucun des projets récents n'a fait l'objet d'une évaluation locale de ses impacts sur les conditions de travail. Cela contrevient à l'obligation de mise à jour du DUERP dès qu'une modification significative survient.

A ce titre, soulignons que la dimension « conduite du changement » de l'enquête CNPS réalisée par SECAFI, est en net repli sur l'ensemble de cet item du référentiel GOLLAC, avec une moyenne de l'indicateur spécifique à DOMP Grand Ouest qui recule de près de 6 points d'indice entre 2021 et 2024

- ✓ Vision divergente sur les RPS entre les représentants du personnel et la direction : si les risques physiques semblent correctement évalués, les RPS restent sous-estimés voire ignorés. Cette dissociation nuit à la maturité du système de management Santé-Sécurité.

Vote de la CFE-CGC

En conséquence, les élus de CFE-CGC émettent **un avis défavorable** sur cette version n°29 du DUERP DOGO Etat Major, et formulent les 5 préconisations suivantes pour la version n°30 : Intégration d'un onglet dédié aux RPS avec définitions issues du référentiel DARES ; Reconnaissance du risque lié à l'insécurité économique ; Intégration du facteur « intensité et temps de travail » via l'exploitation des données CNPS, EI, et GEPP ; Prise en compte des exigences émotionnelles pesant sur certaines populations RH ; Création d'unités de travail spécifiques lors de modifications d'organisation, afin de permettre un suivi ciblé des impacts.

Nous réaffirmons **notre volonté de construire un DUERP réellement exhaustif sur les risques encourus, dans une logique de prévention sincère et partagée.**

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	**Élus titulaires CSEE :**	**Élus suppléants CSEE :**	**Commissions CSEE :**
	Emilie AUBIN Eddy JEGOU Laurence LE BOTT Eric PICOT Vincent BODIGUEL Isabelle ROSSOLIN Nizar DJEMAA Anne-Sophie HAQUIN Bérengère CARPENTIER Mohamed MALEK	Laurent DELAVIGNE Martial LAGEON Enora PENE Régis RADUREAU Naouel LIMAM Laurent KHELIFA Virginie BEJI RUELLE Mélanie LEYRAL Enoal GUENNOC	Emploi Formation : Alexandra Marga, Thomas Roger, Bruno Visine Commission Handicap : Virginie Beji Ruelle, Ronan Saliou, Naouel Limam Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Naouel Limam Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Orion Grondin Commission des marchés : Isabelle Rossolin, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Mohamed Malek, Boualem Zerzour Egalité Professionnelle : Eddy Jegou, Laurence Le Bott, Enora Pene Représentant syndical : Olivier Ombredane

CFE CGC Ensemble groupe Orange

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et les publications de votre établissement :
https://www.cfecgc-orange.org/do-go/

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