

SOMMAIRE

La Direction doit agir maintenant.....	1
Sécurité au travail, un projet ambitieux mais des moyens insuffisants	2

La Direction doit agir maintenant !

Recueil d'avis sur le bloc 3 (Politique sociale, emploi et conditions de travail)

Les résultats du baromètre Voice Up sont sans appel : la confiance des personnels envers la Direction atteint un niveau historiquement bas. L'incompréhension des choix stratégiques n'a jamais été aussi forte. Les résultats de l'enquête du comité national de prévention du stress confirment une dégradation continue des indicateurs de stress, de sécurité d'emploi et de reconnaissance, en particulier dans les univers fortement exposés aux réorganisations.

À l'appui des travaux conduits dans les commissions, la CFE-CGC Orange remonte vos fortes préoccupations sur la trajectoire sociale et humaine de l'entreprise.

Handicap et diversité : des ambitions non tenues

La politique handicap affiche des objectifs ambitieux mais les résultats restent insuffisants.

Les problèmes identifiés :

- ◆ Recrutement en CDI et alternance : objectifs non atteints ;
- ◆ Accès à la formation limité pour les personnes en situation de handicap ;
- ◆ Evolution professionnelle bloquée aux échelons les plus bas ;
- ◆ Transports adaptés : prise en charge insuffisante ;
- ◆ Réorganisations des sites : impact négatif sur l'accessibilité.

Les personnels en situation de handicap restent cantonnés aux bandes les plus basses de la convention collective nationale des télécoms.

Nos exigences :

- ◆ Formation obligatoire au handicap pour tous les salariés et managers ;
- ◆ Valorisation des innovations inclusives dans les métiers stratégiques :

Égalité professionnelle : des progrès mais des zones d'ombre

Le rapport annuel sur la Situation Comparée au sein de la DO Grand Ouest montre des progrès en matière d'égalité professionnelle. Mais plusieurs points de vigilance persistent.

Opacité salariale Vous ne pouvez pas vérifier facilement votre positionnement salarial. Cette opacité entretient les inégalités.

Santé au travail : les femmes plus touchées

Dans un contexte de dégradation des conditions de travail, les indicateurs santé se dégradent davantage pour les femmes : maladie, absentéisme, accidents du travail et de trajet, maladies professionnelles.

Analyses insuffisantes Les analyses différenciées femmes-hommes restent insuffisantes dans les réorganisations. Impossible d'identifier les causes structurelles des inégalités.

Nos exigences :

- ◆ Renforcer la mixité dans les postes d'encadrement et les instances dirigeantes ;
- ◆ Corriger les écarts salariaux persistants ;
- ◆ Systématiser les analyses différenciées femmes-hommes dans tous les projets de transformation

Emploi et formation : une stratégie à courte vue

Le bilan emploi-formation 2024 DOGO révèle les conséquences de la réduction des coûts : désengagement des équipes, baisse de la créativité, perte d'expertises critiques.

La formation sacrifiée La formation subit aussi les coupes budgétaires. Plus de formation à distance, moins de personnalisation. Le ciblage des compétences à développer devient générique.

Un changement de cap nécessaire La CFE-CGC demande une politique RH plus anticipatrice et cohérente, avec une stratégie claire d'emploi et de compétences :

- ◆ Vision transparente de la sous-traitance ;
- ◆ Accompagnement renforcé des mobilités internes ;
- ◆ Investissement accru dans la formation et la reconversion ;
- ◆ Rééquilibrage des efforts entre métiers en déclin et métiers d'avenir.

La CFE CGC appelle la Direction à une remobilisation immédiate : renforcer la mixité et l'égalité professionnelle, garantir l'accès de tous à la formation et la reconversion.

Avis de la CFE-CGC

La CFE-CGC a donc logiquement voté contre cette consultation.



Un objectif ambitieux, des résultats alarmants

Consultation de la mise à jour des DUERP

En matière de sécurité santé au travail, un projet très ambitieux est en cours. Ce chantier, mené avec la contribution de la communauté des préventeurs vise à l'uniformisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) au sein d'Orange.

L'objectif est de garantir une cohérence nationale dans la méthodologie et les contenus des DUERP, tout en maintenant une adaptation locale.

L'harmonisation de ces trames s'inscrit avec une réelle logique d'amélioration continue : une mutualisation des savoirs entre préventeurs et une meilleure exploitation des données collectées. C'est la base d'un catalogue DUERP visant à « parler la même langue » dans toute l'entreprise, à capitaliser sur les bonnes pratiques et à faciliter les mises à jour futures liées à l'évolution des technologies et des métiers.

Ce nouveau standard invite à rendre visible enfin les risques psychosociaux au même titre que les risques physiques. En effet, ces trames harmonisées prévoient désormais que chaque unité de travail bénéficie d'une parfaite qualification des facteurs de risques psychosociaux selon le référentiel GOLLAC (ex : surcharge de travail, incivilités, insécurité socio-économique...).

Avec une population des préventeurs qui a baissé de 13 effectifs temps plein à l'échelle d'Orange en France et face à projet de réorganisation Regain d'envergure tentaculaire, il faudrait pourtant veiller à la dotation correcte de cette profession dédiée à 100% à la prévention.

Ainsi au plan national, les accidents avec arrêt de travail ont augmenté de 20% entre 2023 et 2024. Ces chiffres nationaux sont confortés avec les données locales du bilan social grand ouest dont les résultats sont encore plus alarmants : accidents du travail plus fréquents et gravité multipliée par 2 depuis 2022.

Au travers de la campagne d'entretiens individuels en cours la parole sur ce sujet doit impérativement se libérer et sans le moindre tabou.

2026 est indéniablement une année charnière : le SI RH est adapté, le process d'analyse existe, les formations sont dispensées. Nous insistons sur le besoin d'une véritable politique d'information ; vous expliquer clairement les risques, vos droits et les dispositifs existants et ce au-delà du moment de l'embauche.

Avis de la CFE-CGC

En synthèse, la CFE-CGC DOGO considère que la démarche d'amélioration permanente en matière de prévention des risques professionnels n'est pas totalement opérante dans notre établissement.

Certains « basiques » de l'évaluation des risques ne sont pas encore acquis, à commencer par des DUERP qui passent encore totalement sous silence la qualification du risque psycho-social alors qu'il est identifié comme objectif n°2 dans le système de management sécurité santé au travail de leur propre unité. Avec une telle incohérence et sans un document qui offre une vision fiable de la réalité vécue par les équipes la **CFE-CGC ne peut que voter contre.**

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE

Élus titulaires CSEE :

Emilie Aubin
Eddy Jegou
Laurence Le Bott
Eric Picot
Vincent Bodiguel
Isabelle Rossolin
Nizar Djemaa
Anne-Sophie Haquin
Bérengère Carpentier
Mohamed Malek

Élus suppléants CSEE :

Laurent Delavigne
Martial Lageon
Enora Pene
Régis Radureau
Naouel Limam
Laurent Khelifa
Virginie Beji Ruelle
Mélanie Leyral
Enoal Guennoc

Commissions CSEE :

Emploi Formation : Alexandra Marga, Isabelle Rossolin, Bruno Visine
Commission Handicap : Naouel Limam, Virginie Beji Ruelle, Ronan Saliou
Commission ASC : Martial Lageon, Régis Radureau, Isabelle Rossolin
Commission Restauration : Isabelle Rossolin, Brice Imbert, Martial Lageon
Commission des marchés : Isabelle Rossolin, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel
Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Marie-Ange Leduc, Boualem Zerzour
Egalité Professionnelle : Emilie Aubin, Berengere Carpentier, Eddy Jegou

Représentant syndical : Olivier Ombredane



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/annuaireCFE-CGC

