



SOMMAIRE

Le printemps de l'inquiétude : la montée des risques et de la pression dans nos équipes	1
Pour une prévention des risques enfin genrée et équitable	1
Des périmètres flous aux risques de l'IA : un besoin urgent de garanties	2

Le printemps de l'inquiétude : la montée des risques et de la pression dans nos équipes

Accidents du travail : un bilan alarmant

Depuis le 1er janvier 2026, en à peine trois mois, nous déplorons déjà **19 accidents du travail au sein des deux UCI de la DOGO**, avec 10 techniciens(ne)s impactés sur la seule Normandie Centre. Ce chiffre n'est pas une simple statistique : **il est le symptôme alarmant d'une dégradation profonde de nos conditions de travail.**



La poly-compétence, présentée comme une opportunité, se révèle être une source de stress et de risques additionnels. Nos collègues doivent jongler quotidiennement avec une multitude de domaines d'activités sur des périmètres géographiques toujours plus étendus, anticiper les équipements nécessaires pour des interventions très variées, et absorber les aléas du terrain le tout avec l'anxiété d'intervenir sur des activités moins maîtrisées, dans un contexte où le droit à l'erreur se réduit. Cette situation est aggravée par un management dont l'acculturation à la réalité et aux dangers de nos métiers reste parfois limitée.

Max Intervention et REGAIN : une pression supplémentaire

Dans ce contexte, le déploiement du projet Max Intervention et de son outil Field Service Management (FSM) vient alourdir une charge déjà considérable. Le rapport d'expertise du cabinet Sextant, mandaté par le CSEC, est sans équivoque : cet outil risque d'aggraver considérablement le quotidien de tous ses utilisateurs. Il prive les techniciens de leur autonomie au profit d'un contrôle géolocalisé permanent, réduit les pilotes d'activité au rang de superviseurs d'un algorithme, et impose aux managers une strate de complexité supplémentaire face à des équipes déjà exsangues.

Ce projet se télescope avec la restructuration REGAIN, créant une confusion telle que nos repères et nos relations professionnelles s'en trouvent totalement chamboulés. La difficulté à intégrer la nouvelle sémantique DRI, DTOF n'est que le reflet de notre désarroi face à ces vagues incessantes de réorganisations.

Alors, en ce début de printemps qui promet le renouveau, **nous voyons surtout éclore les bourgeons de l'inquiétude et de l'épuisement chez nos collègues.** La sève qui monte dans les arbres nous rappelle celle de la colère qui gronde dans les équipes. **Quelle floraison pouvons-nous espérer pour les conditions de travail de nos collègues si nous continuons à planter les graines de la pression et de la défiance ?** C'est la question, non sans gravité, que nous vous posons aujourd'hui.

Pour une prévention des risques enfin genrée et équitable

Le modèle traditionnel du travailleur masculin influence encore la prévention des risques professionnels, occultant les dangers spécifiques aux femmes. Les recherches de l'ANACT révèlent une baisse globale des accidents mais une augmentation chez les femmes, exposées à des risques souvent invisibles TMS, troubles psychiques liés à la nature de leurs emplois et souvent différés, échappant ainsi aux dispositifs de prévention existants. Selon un collège de 90 experts, plusieurs facteurs l'expliquent : un engagement face aux aléas parfois différent, des expériences individuelles influencées par des dimensions

biologiques et sociales, ainsi que des inégalités persistantes dans l'accès à la reconnaissance professionnelle.

Prendre en compte ces spécificités suppose aussi d'interroger l'organisation du travail, dans la mesure où les marges de manœuvre des femmes peuvent être plus limitées. Car dans les faits, elles assument encore majoritairement une part importante des responsabilités domestiques et familiales — entretien du foyer, éducation des enfants, accompagnement de proches dépendants — constituant une forme de "deuxième journée". Le télétravail, loin d'être une solution automatique, doit être pensé pour ne pas renforcer ces déséquilibres en faisant glisser

responsabilités domestiques et professionnelles sur le même espace-temps.

Chez Orange, peu de données sont sexuées dans nos bilans SSCT, et nos DUERP n'intègrent toujours pas d'approche différenciée selon les sexes pourtant obligatoire depuis 2001 (article L.4121-3 du Code du travail). Aucune méthodologie n'est mise à disposition des préventeurs, alors qu'un référentiel interne permettrait de mieux cibler certains métiers et d'adresser des thématiques de santé au travail trop longtemps ignorées. L'usure professionnelle touche majoritairement les femmes, avec une surreprésentation qui compromet leur capacité à évoluer jusqu'à la retraite — et à en profiter sans déficit de capacités.

L'équité sociale ne se mesure pas qu'au travers du SGB moyen femme/homme. Un long chemin reste à parcourir pour lever les tabous : campagnes de sensibilisation sur les préjugés liés aux menstruations, annonce sereine d'une grossesse à son

manager, vigilance systématique sur la dépression post-partum lors des visites de reprise, facilitation du télétravail à certaines étapes clés de la vie hormonale comme la ménopause. **Notre encadrement étant encore majoritairement masculin, il est grand temps d'embarquer les hommes dans ces réflexions, les droits de tous ne pourront progresser qu'ensemble.**

Avis de la CFE-CGC

Avec un vote positif, nous encourageons nos nouveaux décideurs à prioriser ces thématiques auprès de leurs CODIR respectifs. L'avancée majeure que représente l'intégration précise des risques psychosociaux dans le document unique standardisé attendu depuis 15 ans permettra enfin aux préventeurs de consacrer davantage de temps à questionner et animer les managers, notamment sur la thématique prioritaire de la régulation de la charge de travail.

Des périmètres flous aux risques de l'IA : un besoin urgent de garanties

La transformation numérique et ses impacts sur les conditions de travail restent une préoccupation majeure. Si REGAIN a redéfini les périmètres opérationnels, les périmètres sociaux ne seront effectifs qu'après les élections de fin 2027. D'ici là, seule subsiste une instance centrale, éloignée des réalités locales.

Cette organisation floue alimente les renvois de responsabilités entre directions, allonge les délais et complique l'obtention de réponses précises sur des sujets essentiels pour les salariés.

Dans ce contexte, les représentants CFE-CGC alertent sur la situation à l'Agence Pro-PME, notamment en matière de santé au travail, et sur le déploiement de l'IA au 3901.

L'outil AQM Speech Analytics, censé améliorer la qualité de service, repose sur l'analyse automatisée des conversations. Il permet en réalité un suivi individualisé et traçable de l'activité. La frontière entre qualité collective et évaluation individuelle est fragile — et aujourd'hui insuffisamment encadrée. ([Speech Analytics | CSEC UES Orange | Comités Groupe | CFE-CGC groupe Orange](#)).



Déjà alertée dès 2025 et à nouveau en 2026, la Direction n'a pas apporté de réponse acceptable. La charte actuelle reste déclarative, sans garanties collectives ni contrôle effectif. Elle ouvre la voie à des usages pouvant impacter le management, les RH, voire le disciplinaire.

(Courrier : [:20250730_courrier_speech_analytics_demande_dapplication_de_laccord_de_2011_sur_les_experimentations_en_vue_dameliorer_les_conditions_de_travail.pdf](#))

Elle fait porter la responsabilité sur les utilisateurs sans encadrer celle de l'employeur, et exclut les représentants du personnel du suivi.

Pour la CFE-CGC, ces outils ne peuvent être acceptés sans garanties écrites, opposables et contrôlables. À défaut, le risque de dérives est réel.

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 : Bérengère Carpentier, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel
Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Marie-Ange Leduc, Renan Tanguy
Egalité Professionnelle : Emilie Aubin, Berengere Carpentier, Eddy Jegou
Représentant syndical : Philippe Buttazzoni



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

