

SOMMAIRE

Présentation des résultats Fonctions Corporate de l'enquête Conditions de Travail et Stress de décembre 2024....	1
Point consultation sur les DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)	2
Présentation du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) Fonctions Corporate	2
Feuille de route DCSRH (Direction des Centres des Services RH)	3
Activités sociales et culturelles (ASC)	3

Présentation des résultats Fonctions Corporate de l'enquête Conditions de Travail et Stress de décembre 2024

Les résultats de l'enquête sur les Conditions de Travail et le Stress de décembre 2024 ont été restitués aux élus. Vous avez été 1 sur 2 à répondre à cette enquête. Les taux de réponse sont éloquentes : DIG 65,2 %, DCM 62,4 %, GSP Contentieux 61,2 %, COM 59,7 %, DJ 59,7 %, DRHG 58,8 %, DSCS 57,1 %, Finance 57 %. 58 % des répondants sont des femmes, et 66 % ont 51 ans ou plus.

Voici les résultats en chiffres du Net Promoter Score (NPS) (-100 à +100). En rouge, les risques importants à traiter en urgence ; en orange, les risques à surveiller ; en vert, tout va bien. On constate que tous les écarts entre 2021 et 2024 sont en rouge.

Thèmes Gollac	2012	2016	2019	2021	2024	21/24	Orange 2024
■ Intensité et temps de travail	0	4	2	-1	-4	-3	-5
■ Exigences émotionnelles	23	24	26	27	23	-4	26
■ Autonomie au travail	27	31	31	29	28	-1	27
■ Rapports sociaux au travail	35	38	39	38	36	-3	38
■ Conflits de valeur	27	34	33	30	20	-10	21
■ Insécurité de la situation de travail	2	5	4	1	-8	-8	-8
■ GOLLAC	19	22	22	21	16	-5	17

- ◆ **Incohérences stratégiques** : flou autour des objectifs, manque de transparence, communication insuffisante.
- ◆ **Réorganisation et densification** : impact négatif sur la santé mentale, la cohésion et la reconnaissance.
- ◆ **Insécurité et précarité liées à la politique d'emploi** : crainte de licenciements, de perte d'emploi en raison de métiers en décroissance, dégradation des conditions.
- ◆ **Formation et développement** : insuffisance de formations adaptées, surcharge empêchant leur suivi.
- ◆ **Reconnaissance et équité** : inégalités salariales, perception d'injustice, déconnexion avec la stratégie.
- ◆ **Respect des accords** : accords sur la qualité de vie, télétravail, équilibre vie professionnelle/vie personnelle souvent mal appliqués.

Le plan d'actions proposé par la direction prévoit :

- ◆ La mise en place d'une méthodologie de régulation de la charge de travail et d'ateliers sur ce sujet,
- ◆ La démarche « global process management » pour identifier les processus à simplifier,
- ◆ La poursuite d'un bon dialogue social au sein des instances,
- ◆ La facilitation de la formation, notamment pour les managers via le feedback et la GEPP,

Ce que cette étude, déjà vieille d'un an, met en évidence, ce sont les points suivants :

- ◆ La valorisation des réalisations par des moments de convivialité et la communication sur les succès,
- ◆ Des discussions d'équipe sur la stratégie de l'entité,
- ◆ La mise en avant des postes ouverts et des opportunités au sein de la direction.

La direction a peu commenté ce document, qui a surtout suscité des questions des élus concernant les actions d'amélioration face à ces constats.

Analyse de la CFE-CGC

Ce document arrive tard dans l'année, d'autant plus qu'une enquête Voice Up a été menée en janvier dernier. Sur le fond, cette enquête révèle un fort niveau de risques psychosociaux

chez les salariés des Fonctions Corporate. Les élus rappellent à la direction d'Orange son obligation d'assurer la santé physique et mentale des salariés. La direction doit impérativement mettre en œuvre, en urgence, un plan d'actions avec des indicateurs de résultats pour instaurer un cercle vertueux de traitement des risques psychosociaux. Chaque salarié doit partager ses ressentis concernant les réorganisations incessantes, les arrêts de travail de collègues dont la charge de travail lui incombe, ou encore les différends avec la hiérarchie. Il est important de rappeler qu'une crise émotionnelle négative au travail constitue un accident du travail. La direction se trouve sur un fil rouge : fournir les moyens nécessaires pour réduire ces risques ou risquer de basculer dans une crise aux conséquences graves pour la santé des salariés, pouvant entraîner des accidents du travail à répétition.

Point consultation sur les DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

Les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) sont obligatoires dans toutes les entreprises. Comme leur nom l'indique, ils évaluent les risques physiques et psychosociaux des salariés par unité de travail, c'est-à-dire par ensemble de postes ayant des activités similaires.

Pour les Fonctions Corporate, il en existe trois : un pour le périmètre DRH/CO, un pour le Secrétariat Général, et un pour Finances Performance. Les trois Commissions Santé, Sécurité, Conditions de Travail (CSSCT) ont travaillé avec les préventeurs pour établir le niveau de chaque risque. La direction propose ensuite des actions correctives pour réduire ces risques.

Analyse de la CFE-CGC

À la lecture des trois rapports des CSSCT et de l'examen des DUERP, vos élus ont voté contre, en raison du manque d'objectivité de ces documents. En effet, seuls deux préventeurs analysent et proposent des actions pour réduire les risques, pour environ 3 500 salariés des Fonctions Corporate répartis sur tout le territoire, dont certains sont isolés sur certains sites.

Il est clair et rappelé à la direction qu'elle doit impérativement mobiliser des moyens humains et financiers pour garantir des conditions de travail correctes. À ce jour, vous nous faites régulièrement remonter des situations de mal-être au travail, et nous souhaitons que la direction en tienne compte. Les Fonctions Corporate sont toutes concernées par des métiers en décroissance, ce qui provoque un malaise réel quant à la pérennité de nos postes.

Présentation du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) Fonctions Corporate

Présentation synoptique du SDIT (Schéma Directeur Immobilier Territorial) d'Orange sur les sites de la métropole et de l'Outre-Mer permettant d'avoir une vision complète des sites impactés par les projets immobiliers.

Le constat : une part immobilière trop importante, l'IDF en présente, entre autres, une part significative.

En résumé un plan stratégique respecté avec des ajustements volumétriques si nécessaires.

Les sites de Rennes, Lyon et Bordeaux sont à faire.

La densification s'adapte à l'évolution des effectifs. Si une baisse des effectifs a lieu de nouvelles opérations seront étudiées. Des aménagements sont prévus pour s'adapter à l'arrivée de nouveaux salariés. Avec le TPS (baisse des effectifs) le taux de partage à 0,6 ne sera pas remis en cause.

Sur Bordeaux Agglomération un projet vise à regrouper 2-3 sites d'ici 2029. Eysines (beaucoup de travaux sur les fenêtres), Pessac multipôle (passoire énergétique, bilan carbone à étudier).

A noter que certains RIE sont engorgés et doivent être pris en compte dans les études.

Une vigilance particulière sur les enjeux énergétiques et carbone sont intégrés à travers différents choix. Ils sont étudiés et retenus et doivent être compatibles à la feuille de route. Les temps de transport sont mis en rapport avec l'attractivité du bureau. L'hyperviseur doit tenir compte du temps de transport (analyse isochrome des trajets). Une attention particulière a été demandée concernant le Référent Environnement : cette contrainte sera prise en compte dans les projets. A noter que l'Etude sur l'impact énergie-carbone est réalisée par l'externe.

A noter que le CSEC a fait des éloges sur la qualité commission environnementale.

Une formation de Directeur des sites a été mise en exergue notamment pour les exercices d'évacuation.

Feuille de route DCSRH (Direction des Centres des Services RH)

1. Les projets

- ◆ La continuité de certaines activités paie d'Orange France.
- ◆ Le projet de création du Pôle Mutualisé Gestion, Paie, Conseils RH.

Cette mission est confiée à la Directrice de la DCSRH (Direction des Centres des Services RH) sous l'intitulé : « ouverture d'une réflexion sur le rapprochement des équipes du CSRH et de l'Expertise RH »,

- ◆ Le bilan des pilotes et calendrier des prochaines étapes du projet « Libre-Service Salariés » et « Anoo Services »
- ◆ Le calendrier de déploiement des pilotes : parcours arrêt de maladie et parcours embauche alternant
- ◆ Un focus sur les 21 prochains parcours qui seront déployés en lien avec la protection sociale et la rémunération individuelle.

2. L'actualité. Un retour sur l'information consultation en CSEC sur les projets de gestions administratives

- a. La gestion administrative du personnel pour le Centre des Services Ressources Humaines

- b. La gestion administrative de la formation, Développement des Compétences au sein de la Direction du Développement des Compétences France

Ainsi la DRHG voit ses effectifs renforcés :

- ◆ 73 salariés à la DCSRH
- ◆ 51 salariés au Développement des Compétences

Analyse de la CFE-CGC

Lors des derniers passages en CSEE FC, les élus CFE CGC exprimaient l'inquiétude des salariés à devoir faire face à un trop grand nombre de projets sans que la Direction apporte la preuve que cette transformation à marche forcée ne venait pas déstabiliser l'organisation du travail, ne générât pas de surcharge de travail et que tous les acteurs avaient leur fiche de poste ajustée et étaient formés.

Nous avons exprimé notre soutien à l'ensemble des salariés : de la ligne managériale, Responsables des Processus Opérationnels aux conseillers, téléconseillers, administrateurs ou gestionnaires.

Activités sociales et culturelles (ASC)

Noël approche, n'oubliez pas de demander les prestations suivantes :

- ◆ **C'KDO Adultes et enfants** : Chèques cadeaux dématérialisés Up billetterie d'une valeur de 190€ par ouvrant-droit et 50€ pour les enfants jusqu'à 16 ans inclus, seront crédités sur la nouvelle
- ◆ **Arbre de Noël Enfants** :
 - Pour la province avant **le 31 décembre 2025** un remboursement sur facture de 30 € de spectacle/cinéma au choix par enfant et ouvrants droits

Divers :

Par ailleurs, les prestations suivantes sont encore disponibles :

- ♦ **Allocation Scolarité** : ouverte jusqu'au 31 décembre 2025
- ♦ **Commandes e-CESU 2025** : 2^e semestre, disponible jusqu'au 31 décembre 2025

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE titulaires : Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Awataf TEMAGOULTE Tania BONTRAIN Ony RANDRIANARIVELO	Suppléants : Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Emmanuel VATAR	Commissions CSE : Emploi Formation : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU Egalité pro : Ony RANDRIANARIVELO et Zahra SAYAD Commission Handicap : Ali BEN M BAREK et Safira SOW Commission ASC : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT Commission Restauration : Zahra SAYAD et Pierre REGNIER Projets Economie Evolution des marchés : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR Représentant Syndical : Brigitte Sen
---	---	---	---