

SOMMAIRE

Un Bilan Santé Sécurité et Conditions de Travail toujours bien maigre..... 1
 Orange Massilia où en sommes-nous ? 2
 Un Rapport trimestriel d'activité T4 2025 sans véritable analyse 3

Un Bilan Santé Sécurité et Conditions de Travail toujours bien maigre

Des médecins référents pour le CSE

Dans le contexte des réorganisations en cours, les médecins référents pour le périmètre OFS sont désormais : Laure-Élise Courtois, Laurence Lévy-Amon, Agnès Scotto Pralain, Rachid Chaït, Sandrine Pettit-Moussaly et Reda Bellal.

C'est un bon repère pour nos collègues, mais les moyens suivent-ils ?

DUERP et Papriact : des obligations toujours mal remplies

Le document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papriact) sont présentés en séance.

Ces documents devraient en particulier :

- Recenser précisément les risques professionnels dans chaque unité de travail comme *l'organisation du travail, les ambiances thermiques, etc.* : (Code du travail, [Article L.4121-3](#) et [Article R.4121-1](#)),
- Être des outils efficaces pour éviter les risques professionnels identifiés dans l'établissement,
- Permettre d'alimenter un bilan annuel de la situation en matière de santé et de conditions de travail.

En pratique, les éléments présentés sont indigents au regard des risques et besoins de prévention chez OFS.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC dressent un constat sans détour : les obligations en matière de santé et sécurité ne sont toujours pas respectées à la hauteur des enjeux.

La Direction d'OFS persiste à ignorer ses obligations légales concernant les DUERP et les demandes des représentants élus du personnel avec pour conséquence une aggravation continue des conditions de travail et des détériorations de l'état de santé des salariés qui travaillent pour l'entreprise.

Le DUERP produit cette année par la Direction d'OFS ne répond toujours pas aux exigences fixées par la loi (Code du travail), avec pour conséquences une évaluation très insuffisante des risques professionnels auxquels sont exposés les collègues d'OFS et une dégradation continue de leurs conditions de travail.

Dans ce document, n'apparaît pas l'inventaire des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement.

« L'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe » (Code du travail, art. L.4121-3) ne figure toujours pas dans ce document. Cette obligation date pourtant de la loi du 4 août 2014, soit plus de 10 ans.

Malgré les demandes déjà formulées par vos élus CFE-CGC, la Direction d'OFS continue de contrevenir à la loi.

La nécessité d'une évaluation sexuée des risques a été établie par les études de nombreux organismes (l'ANACT en France, la Fondation de Dublin et l'Agence de Bilbao au niveau de l'Union européenne) pour ne citer que ceux-là. Ils ont démontré la sous-évaluation des risques professionnels auxquels sont exposées les femmes salariées.

Ainsi, la Direction d'OFS persiste à participer à la sous-évaluation des risques professionnels auxquels sont exposées les femmes.

Ce comportement persistant de notre Direction est constitutif d'une infraction en matière de santé et de sécurité au travail et porte atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être utilisé pour l'établissement du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ([Code du travail, Article R.4121-3](#)).

Comme pour le DUERP, la Direction d'OFS persiste à ignorer ses obligations légales et les demandes des élus CFE-CGC concernant les PAPRIPACT avec pour conséquence une aggravation continue des conditions de travail et des détériorations de l'état de santé des salariés qui travaillent pour l'entreprise.

Les documents produits par la Direction d'OFS, cette année encore, ne se situent pas au niveau des exigences de prévention primaire, fixées par le Code du travail et rappelées notamment dans [l'Accord national interprofessionnel de 2020](#) pour une prévention renforcée en matière de santé au Travail, pleinement applicable à l'entreprise et à notre établissement.

Les documents communiqués par la Direction pour notre périmètre « DGP / DE / FS » ne constituent pas un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) au regard des exigences prévues par la loi et rappelées par les partenaires sociaux.

Avec de tels documents, il s'agit, comme les années passées, de donner une illusion de programme, pour tenter d'échapper à la mise en cause de sa responsabilité.

Orange Massilia où en sommes-nous ?

La direction nous présente les 3 sites retenus sur Marseille à la suite du départ de nos services tertiaires de Saint Mauront pour des raisons de sécurité :

- Tour La Marseillaise (emménagement à partir de novembre 2026),
- EKO Boulevard de Paris, à proximité de TLM (emménagement à partir de février - mars 2027)
- Les Docks (emménagement à partir de mai - juin 2027).

Si cette trajectoire permet de donner de la visibilité sur les implantations futures, à court terme, la situation de nos collègues reste

Les collectifs de travail de nos collègues marseillais d'OFS sont fragilisés. Beaucoup sont en télétravail à 100 %, ce qui entraîne un isolement accru et une hausse ressentie de la charge de travail et du stress.

Ce contexte est d'autant plus difficile à vivre que les échéances de réinstallation restent lointaines et que les incertitudes sur les modalités d'organisation persistent à court et moyen terme. Par ailleurs, les résultats du sondage réalisé auprès des salariés montrent que la stratégie mise en œuvre sur le territoire marseillais est encore largement mal comprise.

En l'absence de toute action concrète et réelle de prévention, il est logique de constater qu'aucun budget n'est prévu par la Direction.

En réalité, il s'agit de poursuivre la même politique, en dépit des dégâts causés sur la santé des salariés, et de ne pas modifier l'organisation pathogène du travail.

« Tout changer pour que rien ne change ! ».

Or, le PAPRIPACT n'a pas vocation à acter la procrastination de la Direction en matière de prévention primaire mais au contraire à servir d'outil efficace contre la réalisation des risques professionnels identifiés dans l'établissement.

Les documents transmis ont un contenu indigent comparable à ceux des années précédentes. Dans ces conditions, préjudiciables à nos collègues et au dialogue social, les élus CFE-CGC du CSEE OFS ne peuvent pas être valablement consultés sur ces documents qui ne répondent pas aux conditions légales et n'ont pas pris part aux votes.

Analyse de la CFE-CGC

Le temps va être bien long pour nos collègues d'OFS d'ici leurs futurs déménagements.

Vos élus CFE-CGC constatent que le quotidien des salariés va rester fortement dégradé d'ici les derniers emménagements en juin 2027.

Aussi, vos élus CFE-CGC demandent :

- un accès facilité et élargi à des espaces de coworking,
- des mesures concrètes pour recréer du collectif,
- une communication claire et régulière sur les étapes à venir.

Vos élus CFE-CGC resteront particulièrement vigilants pour que cette période transitoire ne se fasse pas au détriment de la santé et des conditions de travail de nos collègues marseillais.

Un Rapport trimestriel d'activité T4 2025 sans véritable analyse

Des indicateurs présentés, mais peu exploités

Quelques éléments chiffrés ont été partagés en séance :

- Une généralisation des promotions sur les frais de mise en service sur le marché Broadband,
- Sur le marché Pro-PME, un Net Promoter Score (NPS) en léger retrait en fin d'année, à 11 points pour un objectif fixé à 15,
- Malgré cela, Orange est élu pour la 5^{ème} fois "Service Client de l'Année" sur ce segment,
- Sur le marché Grand Public, Orange reste leader avec un NPS atteignant 34,1 points au T4 2025.

Ces résultats auraient mérité d'être mis en perspective pour en comprendre les dynamiques, les points de vigilance et les leviers d'amélioration.

Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC déplorent que chacun soit resté sur sa faim à l'issue du point.

La commission « Projet Economique Evolution des Marchés », sous l'égide de son nouveau président, un élu d'une autre organisation syndicale, n'a fait aucune analyse du dossier, n'a fourni aucun éclairage sur ces indicateurs.

Dans un contexte où Orange déploie sa nouvelle stratégie, tant dans les médias qu'en interne, ce manque d'analyse interroge...

Vos élus CFE-CGC continueront de demander des analyses approfondies, indispensables pour éclairer les décisions et comprendre les évolutions de l'entreprise.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE : Xavier PODEVIN Pascal PIRON Laurence CLOIX Michel CARLIER Anne LEFRANS Cédric DEPOUTOT Houda JAMILI Sylvia PETRIZ Grégory HANNEQUIN Audrey GOUYON Catherine ALLEAU-VAUDELEAU Fatima HAMADI	Sébastien BERTEAU Aude ROUSSEL Gautier DELAGARDE Anne-Laurence MULAR Manuel KEMENOVIC Chantal PIN Christian BELALA Monique SAADOUN Christian POUILLAIN Nathalie ARREGHINI Ariel DELOUYA Sabine CHAROY Xavier MIRALT Aurélien PECQUEUR Nathalie COTTET	Représentant syndical : Députée syndicale Coordinatrice : Cheffes de file CSE :	Yann PREVOST Céline ROGER Aude ROUSSEL Chantal PIN



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

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

