

SOMMAIRE

Bilan Hygiène, Santé, Conditions de Travail (HSCT) : avis (encore) négatif 1

Ajustement de l'organisation ou comment la Direction de la Communication Commerciale apprend à communiquer vers ses salariés 2

Bilan sur l'emploi 2024 : des chiffres qui interrogent..... 2

Rapport annuel des activités de votre CSE : Le compte Tatou toujours gagnant..... 3

Bilan Hygiène, Santé, Conditions de Travail (HSCT) : avis (encore) négatif

Présenté par les préventeurs d'OFS, le bilan HSCT 2024 concerne 3 177 salariés en moyenne mensuelle, plus 338 salariés d'entreprises extérieures. Plus de 3 500 personnes à faire travailler dans de bonnes conditions : un enjeu de taille.

Sur cette période 42 accidents du travail sont déclarés dont 27 accidents de trajet. Les coûts indirects sont de 2500€ par jour d'arrêt de travail. A ce tarif, **la prévention vaut de l'or... mais ne semble pas toujours traitée comme telle.**

Postes de travail : vous avez dit "ergonomiques" ?

Le travail en espaces dynamiques où il faut retrouver sa chaise chaque matin, et le télétravail à domicile, nécessitent des aménagements adaptés. Mais parfois, entre théorie et réalité, il y a... une chaise bancale. Rappelons qu'un poste de travail ne se résume pas à une prise électrique et un ordinateur mal installé.

Postes de travail : ergonomie ou bricolage ? Entre le flex-office (espaces dynamiques) et le télétravail (avec parfois un coin de table en guise de bureau), **les aménagements sont encore trop inégaux.**

Burn-out : on en parle un peu

Les médecins du travail rappellent que la prévention des risques inclut l'épuisement professionnel. En 2024, des ateliers à destination des managers sur la charge de travail ont été suivis par 51 % d'entre eux. Les 49 % restants sont-ils trop surchargés pour participer aux ateliers ?

Côté Ressources Humaines, la charge de travail commence à être analysée à partir des entretiens annuels. Là encore, c'est un petit pas pour la statistique, mais une grande attente pour le salarié.

Analyse de la CFE-CGC

La forme est là, le fond laisse à désirer.

Comme vos élus CGE-CGC l'ont constaté :

- Les accidents bénins ne sont pas tracés.
- Les accidents psychiques sont massivement sous-déclarés.
- Les Troubles Musculo Squelettiques, Risques Psycho-Sociaux, évacuation en flex-office : on survole les sujets sans mesures concrètes

Prévention : des sensibilisations au lieu d'actions

En guise de prévention, nous avons des ateliers, des réunions, quelques mails... mais pas de politique structurée ni d'indicateurs de suivi. Même le PAPRI Pact, censé être le cœur du dispositif de prévention, ressemble davantage à une liste d'intentions qu'à un plan d'actions mesurable. Rien qui ne permette de répondre à l'obligation légale : éviter les risques et les combattre à la source (Articles [L.4121-1](#) et [L.4121-2](#) du code du travail)

Un dialogue social minimaliste

L'organisation des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail reste largement perfectible : réunions trop rares, convoquées tardivement ; calendriers de travail saturés. Nous rappelons que le CSEE OFS a formé un pourvoi en cassation pour faire reconnaître que le PAPRI Pact doit avoir un contenu qualitatif réel, pas seulement un vernis réglementaire.

L'entreprise n'est pas au rendez-vous

Dans ces conditions, vos élus CFE-CGC ont, comme l'année dernière, rendu un avis défavorable sur ce Bilan HSCT 2024. Vos élus CFE-CGC ont une exigence de sérieux, de transparence et de respect des textes. La prévention ne se fait pas sur de belles présentations. Elle se fait sur le terrain.

Ajustement de l'organisation ou comment la Direction de la Communication Commerciale apprend à communiquer vers ses salariés

Objectif affiché : « bâtir un système de Communication Commerciale intégré et plus performant »

La promesse ? Une organisation moins verticale – avec un passage de 4 à 8 directions rattachées directement au directeur – et plus agile, dans un fonctionnement présenté comme moins siloté, plus dynamique.

Au sein de DGP, 87 collègues travaillent actuellement à DCOMCO. Parmi eux, 14 seront particulièrement impactés par ce projet dont l'entrée en vigueur était prévue le 1er juillet, jour symbolique du premier anniversaire de la DCOMCO.

L'employeur partage quelques constats et évolutions :

- Fin des traditionnels panneaux publicitaires sur les terrains de sport, remplacés par une stratégie d'influence et de community management.
- Structuration de l'équipe stratégique à la manière d'une agence de com', avec une approche articulée autour d'un pôle commercial, de planners stratégiques et de créatifs.

Pour ancrer ces « ajustements », un séminaire était prévu le 8 juillet, censé marquer la nouvelle dynamique collective.

La conclusion officielle ? Une direction plus agile, plus orientée client, avec des responsabilités clarifiées pour les salariés. Sur le papier, tout est sous contrôle.

Bilan sur l'emploi 2024 : des chiffres qui interrogent

En 2024, 243 collègues ont rejoint OFS à la suite de réorganisations internes contribuant à une hausse globale de 3,4% des effectifs au cours de l'année

Photo de notre établissement OFS au 31 décembre 2024 :

- 3 437 salariés, dont 49,2 % de femmes
- 75 % travaillent en Ile-de-France
- Age moyen : 51,3 ans ; 31 % âgé de plus de 55 ans, incluant les collègues en TPS
- 74 % de l'effectif pratique le télétravail régulier

Durant l'année, seulement 16 recrutements externes sont réalisés, pendant que 127 salariés quittent définitivement l'entreprise (retraite, démission, ...)

571 collègues sont à temps partiel, répartis comme suit :

- 324 en TPS libéré
- 52 en Temps Partiel Aidé
- 194 en temps partiel "classique", dont 84 % de femmes

Heureusement les jeunes en stage sont là

Durant l'année, 120 conventions de stage ont été signées.

En fin d'année 2024, 170 alternants étaient présents dans nos services, soit 5% de l'effectif, essentiellement des BAC+5. 158 tuteurs les encadraient.

Analyse de la CFE-CGC

Entre vitrine managériale et perte de repères vécue, vos élus CFE-CGC ont obtenu que ce point soit inscrit à l'ordre du jour du CSE – et ils ne le regrettent pas !

Ce fut l'occasion de faire entendre la voix des salariés, via les verbatims recueillis. Cette expression collective, partagée en séance, a mis en lumière la brutalité du ressenti face à l'annonce et aux modalités de mise en œuvre du projet.

Perte de sens, désorientation, difficulté à se projeter : autant d'éléments remontés avec force par les équipes. Un message clair : l'adhésion ne se décrète pas.

On nous affirme pourtant que, par un simple ajustement d'organigramme, tout le monde devrait adhérer au projet. Une vision un peu... magique.

A la suite d'une pause, la direction a finalement annoncé la tenue d'une réunion avec l'ensemble des salariés avant le séminaire, pour « faire du liant » et répondre (enfin) aux nombreuses questions. Un second passage du dossier lors d'un CSE extraordinaire est prévu fin août. Et la mise en œuvre de cet « ajustement » est reportée au 1er septembre. Une bonne décision... grâce à vos élus.

7 ex-alternants ont bénéficié d'un CDD, tous dans le domaine clients ; un seul a été recruté en CDI.

Analyse de la CFE-CGC

Environ 10% de l'effectif total est composé de personnels en TPS ; les recrutements externes sont inexistants.

La Force Au Travail, externe augmente de 33% par rapport à l'an dernier en année glissante (254 ETP en 2023 vs 338 en 2024).

Vos élus CFE-CGC alertent chaque année : de nombreux projets comblent leurs postes vacants par de la FAT externe.

Cette progression constante est préoccupante. Chaque année, vos élus alertent : de nombreux projets comblent leurs postes vacants avec de la FAT externe.

L'usage excessif de la FAT entraîne :

- Une perte d'emplois internes
- Une fuite des savoir-faire
- Un affaiblissement des collectifs de travail

Donc, une perte de maîtrise sur les projets stratégiques...

Rapport annuel des activités de votre CSE : Le compte Tatou toujours gagnant

Pour la 6^{ème} année consécutive, les comptes du CSE sont certifiés par le commissaire aux comptes, preuve d'une bonne gestion comptable par vos élus CFE-CGC Orange

Le résultat global s'élève à un peu plus d'un million d'euros, avec un excédent à la fois :

- sur le budget de fonctionnement (+ 200K€),
- et sur les Activités Sociales et Culturelles (+1100K€).

L'excédent s'explique notamment par une régularisation de la subvention versée par Orange en début d'année 2025, consécutive à l'arrivée sur le périmètre OFS de 500 salariés lors des dernières élections CSE de novembre 2023.

La vie du CSE : entre engagement et contraintes

Vos élus CFE-CGC déplorent toujours et malheureusement une ambivalence récurrente dans la conduite des travaux du CSE :

- Projets présentés dans des versions quasi définitives, limitant fortement la possibilité d'analyse, de débat et de proposition,
- Aucune place pour les projets alternatifs ou la moindre modification de la copie initiale, qui seraient pourtant susceptibles d'améliorer sensiblement l'organisation et les conditions de travail,
- Le travail des trois Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) reste dense et exigeant. De nombreux dossiers sont transmis très tardivement par la direction, ce qui nuit à la qualité de leur examen et au dialogue social

Activités sociales et Culturelles : un engagement constant

En 2024 et comme depuis 2015. Les seuls élus CFE-CGC au CSE OFS se chargent de vos demandes dans un délai de traitement et de remboursement sous 48 à 72h maximum.

Ils ont ainsi octroyé à plus de 3600 salariés, 54121 demandes de prestations dont 26896 commandes de Titres Restaurant.

Analyse de la CFE-CGC

La politique de gestion des CSE, prônée par la CFE-CGC et mise en œuvre par le CSE d'OFS, montre une nouvelle fois toute son efficacité :

- 0,4% de frais de gestion (le taux le plus faible de tous les CSE d'Orange) permettant une redistribution optimale,
- 97,5% des subventions reçues par l'employeur vous ont été reversées dont 100% du budget restauration,
- 96,5% d'entre vous ont bénéficié des prestations Sociales et Culturelles du CSE Orange France Siège.

Cette performance est le fruit de la gestion rigoureuse et responsable menée par vos membres élus CFE-CGC des Commissions ASC et Restauration pleinement mobilisés pour répondre à vos besoins et sollicitations.

Résultat : des prestations toujours plus généreuses, mieux dotés, une revalorisation systématique de la valeur faciale des Titres Restaurant, de la billetterie sur des événements phares ou innovants (Jeux Olympiques, Coupe du Monde de Rugby, Finale de la Ligue des Champions en foot, etc.), année après année, le tout au bénéfice direct de chacun.

Rappelons-nous que chaque salarié d'OFS bénéficie d'une subvention restauration pour chaque jour travaillé.

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE	Élus CSE :		Elus responsables de Commissions CSE :
	Xavier PODEVIN (Secrétaire) Pascal PIRON (Secrétaire adjoint) Laurence CLOIX (Trésorière) Anne LEFRANS Houda JAMILI Pierre-Luc DUREAU Sylvia PETRIZ Hélène DESITTER Laurent VAN CRAENENBROECK Grégory HANNEQUIN Audrey GOUYON Ludovic LANDOIS Catherine ALLEAU-VAUDELEAU Fatima HAMADI	Olivier DELORME Sébastien BERTEAU Aude ROUSSEL Anne-Laurence MULAR Manuel KEMENOVIC Chantal PIN (Trésorière adjointe) Nathalie ARREGHINI Ariel DELOUYA Sabine CHAROY Cécile RIVIECCIO Aurélien PECQUEUR Nathalie COTTET	Nathalie ARREGHINI Gautier DELAGARDE Michel CARLIER Monique SAADOUN Céline COSTE Cédric DEPOUTOT Christian POUILLAIN Xavier MIRAULT Christian BELALA
		Emploi Formation : Commission Handicap : Commission ASC et Restauration Commission : Egalité pro Commission des marchés : Projets, Economie et Evolution des marchés : CSSCT Grand Public CSSCT Entreprise CSSCT Fonctions Support	Céline ROGER Aude ROUSSEL / Cécile RIVIECCIO
		Représentant syndical : Cheffes de file CSE :	



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

