

**SOMMAIRE**

Qualité de Vie, Conditions de Travail, Risques et Prévention : copie à revoir ?  
 Qualité de Vie, Conditions de Travail, Risques et Prévention : copie à revoir ? ..... 1  
 Feuille de Route 2025 de la Direction Finance et Stratégie d'OFS ..... 2  
 Rapport d'Activité des T3 et T4 2024 : entre satisfaction affichée et réalité terrain ..... 3  
 Rapport Emploi OFS T3 2024 ..... 3

**Qualité de Vie, Conditions de Travail, Risques et Prévention : copie à revoir ?**

Le plan d'action Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) proposé par la direction se limite à des demi-mesures concernant la charge de travail, les espaces dynamiques et le télétravail.

Pourtant, selon les médecins présents lors des discussions, ce plan devrait être bien plus ambitieux, visible et efficace. En clair, il faudrait tout reprendre de zéro et se poser une question essentielle : « Pourquoi la charge de travail est-elle un problème ? » Pour y répondre, identifier les « causes racines » ne peut se limiter à consulter le Codir et quelques volontaires lors d'ateliers de prévention. C'est l'ensemble des salariés qui devraient être impliqués.

D'ailleurs, les retours bruts (verbatim) sur la charge de travail, recueillis lors des entretiens individuels, semblent toujours oubliés dans un tiroir. La direction souhaite-t-elle vraiment comprendre la situation, ou préfère-t-elle fermer les yeux sur ce que les collaborateurs ont à dire ?

Autre exemple : lorsqu'un collègue est en arrêt longue maladie, la répartition de sa charge de travail pose question. Trop souvent, elle retombe sur les managers et les équipes, déjà sous pression.

Quant aux espaces dynamiques, le sujet prête à sourire ou à confusion. On nous demande d'être attentifs à ne pas gêner nos collègues en évitant de nous déplacer trop souvent. Mais dans le même temps, n'est-on pas encouragés à bouger régulièrement pour lutter contre la sédentarité ? Face à ces contradictions, il devient difficile de savoir sur quel pied danser !

**Analyse de la CFE-CGCC**

Depuis des années, les alertes se multiplient : **lassitude, usure, perte de confiance, manque de visibilité sur la stratégie**, généralisation du **flex-office** sans cadre adapté, télétravail sans équipement adéquat... Les réponses apportées en séance sont une fois de plus insuffisantes !

Le **plan d'action QVCT n'est pas adapté aux remontées et besoins de nos collègues selon leurs réponses au sondage. Nous n'avons pas obtenu un réel et concret "plan d'action"** et des mesures concrètes. Il est prévu que le sondage soit reconduit **en fin de semestre**, afin de vérifier si des progrès ont été faits.

Les obligations légales sont claires : l'employeur doit **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés** ([article L4121-1](#) du code du travail). La [loi du 2 août 2021](#) renforce encore cette responsabilité, notamment en matière de **prévention des risques psychosociaux**. Mais dans les faits, où sont les actions concrètes ?

## DUERP : A quel moment allons-nous obtenir une version complète ?

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) devrait permettre d'identifier clairement les risques et d'y apporter des réponses adaptées ([article L4121-3](#)). Mais au sein d'OFS, cela, ressemble plutôt à un « remplissage » de cases, sans véritable analyse. Pourtant notre sécurité est primordiale.

## PAPRIACT : Paroles ou actes ?

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) est censé fixer des mesures concrètes pour améliorer nos conditions de travail. Or, celui présenté par la direction ne comporte ni action réelle ni calendrier précis. Quelle est donc son utilité ? ! Les résultats du futur sondage QVCT devront déboucher sur **des solutions réelles et applicables**, intégrées au PAPRIACT et suivies dans le temps. Vos élus CFE-CGC attendent un plan ambitieux et efficace pour améliorer l'organisation du travail et réduire le stress.

## Feuille de Route 2025 de la Direction Finance et Stratégie d'OFS

Les télécommunications sont devenues indispensables dans la vie quotidienne de notre société. En France, le marché est mature, nous avons peu de croissance en volume. Il y est donc difficile de faire augmenter la valeur d'usage. Les investissements dans le réseau baissent.

A l'occasion du remplacement du cuivre au profit de la fibre, nos concurrents vont économiser les redevances qu'ils versaient à Orange. Ce décommissionnement devrait engendrer une baisse de 1,6 milliard d'euros sur notre marge entre 2023 et 2030). De plus, nous allons payer une location sur la moitié de nos prises fibre. Notre levier est notre capacité à faire augmenter nos revenus par client retail de 1,1 milliard d'euros en 7 ans. Pour stabiliser notre marge en France sur la période, il faudra optimiser les coûts en les réduisant de 0,7 milliards d'euros, en particulier grâce à la fin de la maintenance sur le réseau cuivre et nos transformations successives.

Les priorités 2025 de la direction finance sont donc de

- Assurer le retour à la croissance de la marge et du cash (programmes Efficacité et Phénix (achats))
- Fonctionner avec efficacité et simplicité : nouveau compte de Résultat
- Revoir le contrôle interne au niveau groupe à la suite de la sortie de Sarbanes Oxley
- Ecrire le nouveau plan stratégique du groupe
- Renforcer l'attractivité des métiers de la finance

## Analyse de la CFE-CGC

Vos élus CFE-CGC saluent cette présentation d'une feuille de route 2025 tôt dans l'année. Mais quelles seront les conséquences des 700 millions de coûts à supprimer ?



## Rapport d'Activité des T3 et T4 2024 : entre satisfaction affichée et réalité terrain

Sur le marché Grand Public : Le marché broadband se tend, tandis que celui du mobile ne reste actif que le low-cost. Mais tout va bien, on nous dit qu'Orange reste leader sur le NPS au T4 : **31 points** ! Soit 8 de plus que Free ! faut-il rappeler que 63% des offres « maison protégée » vendues les 6 dernières années ne sont plus en parc.

Sur le marché Pro-Pme et Entreprise, la satisfaction s'améliorerait grâce à de meilleurs processus de "delivery fibre" et à la Relation Client. Mais sur ce marché, le ralentissement et l'intensification de la concurrence au T3 sont bien présents... Alors, faut-il fêter les scores ou préparer les défis à venir ?

### Analyse de la CFE-CGCC

On nous promet plus de données sur le marché Pro-PME... mais pour finir, **on reste sur notre faim**. Toujours **pas de richesse dans les éléments présentés**, mais après tout, pourquoi changer une recette qui manque déjà de saveur ?

Regardons les boutiques dites « expériences ». On arrête ce qui marchait, l'atelier réparation, juste au moment où Free et Bouygues vont passer à la vitesse supérieure. Pourquoi ?

Ce constat résume notre stratégie : des décisions, des injonctions, des orientations... souvent contradictoires et difficiles à suivre. Nous n'aurons même pas eu une petite cerise sur le gâteau : pas de vision sur les performances techniques, pas un mot sur la RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise). Il faudrait repasser pour une présentation plus consistante !

## Rapport Emploi OFS T3 2024

Avec les réorganisations successives, nos effectifs augmentent. Fin septembre 2024, OFS comptait 3477 salariés en activité dont 49% de femmes.

Sur les 9 premiers mois de 2024, 7 recrutements externes uniquement en Ile de France, , alors que cette région concentre déjà les trois quarts des effectifs.

Le temps partiel est en hausse de 32% entre 2023 et 2024 (hors TPS et TPA). Un choix ou une nécessité ? Nous avons des chiffres, mais peu d'explications...

### Analyse de la CFE-CGCC

Le nombre d'alternants est stable, mais les embauches quasi inexistantes : taux d'embauche frôlant le zéro mais 100 départs définitifs, dont 67 % en Île-de-France sur les 9 premiers mois de l'année. Face à 7 recrutements externes, on vide les effectifs plus vite qu'on ne les renouvelle !

Pour compenser ? Pas d'embauche, mais une explosion de la sous-traitance, qui fait un bond de 102 à 263 ETP (Equivalent Temps Plein) en moyenne entre T3 2023 et T4 2024.

Vos élus CFE-CGC ont alerté la Direction : cette externalisation massive semble un vrai poison. Elle contribue à la perte d'emplois, de savoir-faire et de richesse humaine pour Orange.

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