



SOMMAIRE

SANTÉ AU TRAVAIL CHEZ ORANGE : UN INVESTISSEMENT MASSIF, DES RESULTATS DECEVANTS !.....	1
LES PREVENTEURS AU CŒUR DE LA SECURITE : UN VOTE FAVORABLE POUR DES RECRUTEMENTS INDISPENSABLES	1
L'EGALITE PROFESSIONNELLE : AU-DELA DES CHIFFRES, UNE REALITE A CONSTRUIRE	2
AGIR POUR L'INCLUSION : DES MESURES CONCRETES POUR UNE EGALITE REELLE	2

SANTÉ AU TRAVAIL CHEZ ORANGE : UN INVESTISSEMENT MASSIF, DES RESULTATS DECEVANTS !

- ✓ Information Consultation sur la demande de renouvellement de l'agrément du service de prévention et santé au travail d'Orange en France

Malgré des investissements importants, la santé au travail à Orange reste préoccupante. Le service de santé autonome, avec médecins, infirmiers, et professionnels de prévention, est une chance. Ils connaissent les métiers, les risques, et ont un accès direct aux managers et aux instances sociales.

Mais les résultats sont décevants :

- Selon le rapport annuel 2025, certains indicateurs de santé se dégradent plus vite qu'ailleurs.
- Les accidents et maladies professionnelles augmentent, sans plan d'action efficace.
- La santé mentale des salariés se détériore, avec une insécurité socio-économique en hausse.

Pourquoi ? La prévention ne se décrète pas. Elle doit être intégrée à la culture de l'entreprise. Les systèmes de management santé (SMSST) peuvent aider, mais la réorganisation de REGAIN a éloigné la prévention du terrain.

Il faudrait :

- Recenser toutes les transformations du travail à venir.
- Disposer d'une analyse d'impact humain, même pour les micro-changements.
- Impliquer les managers dans la régulation de la charge de travail.

Analyse de la CFE-CGC

Un dossier d'information / consultation lié au renouvellement de l'agrément du service de prévention et santé au travail ne peut se résumer à la taille des portefeuilles médicaux, à la présence de beaux cabinets pour le service de prévention en santé au travail ou encore au système d'information agréé. C'est l'occasion pour la direction de faire de la prévention une priorité stratégique, au même titre que la RSE ou la performance économique.

La santé et la sécurité doivent être une vraie priorité, pas une option.

Vote des élus

- Pas de vote sur cet item

LES PREVENTEURS AU CŒUR DE LA SECURITE : UN VOTE FAVORABLE POUR DES RECRUTEMENTS INDISPENSABLES

- ✓ Information Consultation prise de poste préventeur (3 recrutements : 2 en CDI et 1 en CDD)

La CFE-CGC a voté favorablement aux trois recrutements de préventeurs. Ces recrutements sont cruciaux pour renforcer la prévention des risques professionnels, en apportant des moyens humains adaptés.

Le Code du travail impose à l'employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés, notamment par la prévention, l'information et la formation.

Le préventeur joue un rôle clé : sur le terrain, son expertise permet d'identifier les risques, d'agir en amont et d'accompagner l'amélioration des conditions de travail.

Cependant, les effectifs restent souvent insuffisants face à l'étendue des territoires et à la charge de travail, limitant leur action proactive. La CFE-CGC souhaite que ces recrutements s'inscrivent dans une démarche plus globale de renforcement des moyens de prévention.

Elle demande aussi que le métier de préventeur soit mieux reconnu, avec des parcours professionnels, formations et évolutions plus clairs. C'est un métier essentiel, à la croisée de la santé, de la sécurité, du travail et du dialogue social.

Analyse de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, investir dans la prévention et dans les préventeurs, c'est investir directement dans la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. C'est pour l'ensemble de ces raisons que la

CFE-CGC a voté favorablement aux trois recrutements présentés en séance.

Vote des élus

- Pour : 22 (CFE-CGC ; CFDT ; FO)
- NNPV (ne prend pas part aux votes) : SUD ; CGT

L'EGALITE PROFESSIONNELLE : AU-DELA DES CHIFFRES, UNE REALITE A CONSTRUIRE

- ✓ Information consultation au titre du bloc 3 (politique sociale, emploi et conditions de travail) : Rapport Egalité Professionnelle 2025

Pour la CFE-CGC, l'égalité professionnelle ne se limite pas à des chiffres. Le rapport de situation comparée (RSC) est un outil essentiel pour mesurer les écarts et suivre l'efficacité des actions. La CFE-CGC défend une égalité réelle : rémunérations, parcours, promotions, responsabilités, conditions de travail.

Nos revendications :

- Égalité salariale et de carrière entre femmes et hommes
- Mixité dans tous les métiers et responsabilités
- Transparence des rémunérations et objectifs vérifiables
- Évolution professionnelle équitable pour tous, y compris dans la parentalité
- Prévention des violences sexistes et sexuelles

Ce qu'il faut retenir :

Les chiffres doivent se traduire en actions concrètes. La progression doit être factuelle, pas seulement déclarée. La mixité et l'égalité doivent devenir la norme, pas l'exception.

En résumé :

Le dialogue et la transparence sont clés. C'est en exigeant des résultats concrets que nous ferons avancer l'égalité professionnelle, durablement.

Analyse de la CFE-CGC

Notre engagement : Continuer à proposer, à être vigilants, à agir pour réduire les écarts, faire progresser la carrière des femmes, et garantir une égalité réelle.

Vote des élus

- Pas de vote sur cet item

AGIR POUR L'INCLUSION : DES MESURES CONCRETES POUR UNE EGALITE REELLE

- ✓ Information consultation au titre du bloc 3 (politique sociale, emploi et conditions de travail) : Rapport Handicap 2025

Il y a des progrès, notamment sur les recrutements en CDI et les promotions, mais certains écarts restent préoccupants.

La formation :

Un taux d'accès à 90 % peut sembler rassurant, mais les salariés en situation de handicap bénéficient en moyenne de moins d'heures de formation. La formation est essentielle pour évoluer et sécuriser leur parcours professionnel.

Le maintien dans l'emploi et les reclassements :

Une proposition de reclassement ne doit pas être seulement formelle. Lorsqu'elle implique une mobilité importante, il faut considérer ses impacts concrets : logement, famille, transport, organisation de vie.

L'accessibilité :

Elle doit être anticipée, pas traitée une fois le problème posé. Un poste ou un site peu accessible peut dissuader de postuler ou d'évoluer. Il faut passer des intentions aux actes.

Analyse de la CFE-CGC

L'inclusion doit se concrétiser dans les faits : recrutements, formation, carrières, maintien dans l'emploi. La Direction doit prendre des mesures concrètes, suivies dans le temps, avec des résultats mesurables.

Vote des élus

- Pas de vote sur cet item

VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE :

Élus titulaires CSEE :

Emilie Aubin
Eddy Jégou
Laurence Le Bott
Eric Picot
Vincent Bodiguel
Isabelle Rossolin
Nizar Djemaa
Anne-Sophie Haquin
Bérendère 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 : Bérendère Carpentier, Nizar Djemaa, Vincent Bodiguel
Commission Projets Economie Evolution des marchés : Vincent Bodiguel, Marie-Ange Leduc, Renan Tanguy
Egalité Professionnelle : Emilie Aubin, Bérendère Carpentier, Eddy Jégou
Représentant syndical : Philippe Buttazzoni

Vos représentants au CSEC : Laurent Delavigne et Eddy Jégou
Secrétaire Adjoint du CSEE DOGO : Eddy Jégou



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
<https://www.cfecgc-orange.org/perimetres/directions-orange/do-go/>

[cfecgc-orange.org](https://www.cfecgc-orange.org)

Pour recevoir nos publications : <https://cfeora.org/S0iLels>

