Logo CFDT

FLASH INFO du 22 et 23 octobre 2025

Activités sociales et culturelles

> Les bons cadeaux de Noël, sous forme d'un crédit dématérialisé, seront disponibles à partir du 7 novembre via l'application UpKonnect ou le lien : https://moncompte.up-cse.fr . Pour rappel, cette prestation concerne les personnes inscrites dans les effectifs du CSEE à la date du 6 octobre 2025, ayant effectué une réservation préalable sur son site. Elles recevront un bon d'une valeur de 190 €, tandis qu'un bon de 50 € sera attribué pour chacun des enfants de moins de 16 ans déclaré sur le compte salarié. Il est important de noter que ces bons ne sont utilisables que sur l'espace UpC'kdo, et non sur l'espace Billetterie.

Pensez à finaliser votre inscription sur l'espace Up Kalidea en utilisant la clé d'activation que vous avez reçue ou que vous recevrez prochainement par mail.

Vous n'avez pas reçu vos bons ? Effectuez votre réclamation directement sur le site du CSEE à partir du 7 novembre.

Présentation des résultats Fonctions Corporate de l'enquête Conditions de Travail et Stress et des travaux des CSSCT

Les résultats de l'enquête Conditions de Travail et Stress, menée fin 2024 par Secafi, ainsi que ceux des travaux des CSSCT du périmètre des Fonctions Corporate, présentés en CSEE, sont alarmants. Si l'autonomie et les rapports sociaux au travail restent globalement satisfaisants, malgré une baisse de leurs scores, tous les autres indicateurs se dégradent. On observe une augmentation des exigences émotionnelles (notamment dans les Fonctions Corporate), une intensification du travail, une augmentation du temps de travail, un sentiment d'insécurité concernant la situation professionnelle, ainsi qu'une baisse de la fierté d'appartenance au groupe.

Le score Gollac, indicateur combinant ces six facteurs de risque, a reculé de 5 points entre 2021 et 2024 pour les Fonctions Corporate, contre une baisse de seulement 3 % sur le reste du groupe Orange.

Les causes principales identifiées sont : des réorganisations à un rythme effréné, souvent perçues comme dénuées de sens, le manque d'anticipation de l'impact des départs sur la charge de travail, une digitalisation excessive des formations, un déficit de transparence concernant la politique de rémunération et de promotion, ainsi que la menace de filialisation.

La CFDT, en solidarité avec les trois CSSCT de notre périmètre, demande la stabilisation des réorganisations, accompagnée d'un dialogue qualitatif avec une communication renforcée envers les salariés. Elle réclame également plus de transparence sur la politique de rémunération et la gestion des carrières, ainsi qu'une meilleure visibilité sur l'avenir face aux ruptures technologiques.

Consultation sur les DUERP (recueil d'avis)

Une situation préoccupante se dessine au sein d'Orange, où la santé et le bien-être des salariés sont mis à rude épreuve. Selon les dernières analyses issues du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), plusieurs enjeux majeurs doivent être rapidement pris en compte pour préserver la qualité de vie au travail.

Les constats dressés révèlent une communication insuffisante, ainsi qu'une gestion des transformations mal expliquée et peu accompagnée. La mobilité interne demeure compliquée, limitant ainsi les perspectives d'évolution pour les salariés. Par ailleurs, le manque de reconnaissance et la surcharge de travail, tant en volume qu'en charge mentale, s'accentuent, notamment pour les managers. Ces derniers se retrouvent en première ligne, confrontés à des conflits de valeurs et à une pression accrue pour maintenir la qualité du service face à des départs non remplacés.

La CFDT souligne que cette situation contribue à une augmentation des Risques Psychosociaux (RPS), qui impactent directement la santé mentale et physique des salariés. La charge mentale, en particulier pour les managers, devient difficile à gérer, ce qui peut entraîner des conséquences graves à long terme.

La CFDT rappelle également l'obligation légale de l'entreprise en matière de santé au travail. Or, il apparaît que l'entreprise privilégie excessivement ses résultats financiers au détriment du bien-être de ses collaborateurs, ce qui va à l'encontre des principes fondamentaux de prévention.

Il est urgent que la direction prenne des mesures concrètes pour inverser cette tendance. Parmi elles :

- améliorer la communication : clarifier les enjeux et accompagner les salariés dans les transformations.
- renforcer la prévention : augmenter les effectifs de cette équipe, ils ne sont plus que trois salariés là où ils étaient sept, et mettre en place des actions concrètes pour réduire les risques.
- accompagner les salariés en difficulté : Développer la prévention secondaire.
- favoriser la mobilité interne et la gestion des carrières : offrir des perspectives d'évolution et valoriser les efforts.
- reconnaître l'engagement des salariés : mettre en place des dispositifs de reconnaissance sincères et efficaces.

La CFDT insiste sur l'importance de la concertation et de la transparence pour instaurer un environnement de travail sain, équilibré et respectueux des droits de chacun.

Présentation du SDIT Fonctions Corporate

Le SDIT (Schéma Directeur Immobilier Territorial) 2025 s'inscrit dans la continuité des années précédentes, avec pour objectif l'optimisation des mètres carrés sur les sites. La densification des principaux campus d'Île-de-France devrait s'achever d'ici fin 2027.

Les projets majeurs en cours concernent les sites d'Archives, Lyon, Toulouse et Rennes. Par ailleurs, des projets à venir ou en réflexion portent sur les agglomérations de Bordeaux, Melun, Nantes et Rouen. L'objectif est de regrouper les équipes sur les sites existants ou sur de nouveaux encore à définir.

Pour la CFDT, la stratégie immobilière de l'entreprise ne doit pas se limiter à une simple recherche d'optimisation financière. Elle doit avant tout garantir de meilleures conditions de travail et un environnement respectueux de l'humain. La CFDT reste vigilante et veillera à ce que ces enjeux soient pris en compte dans toutes les démarches.

Présentation feuille de route CSRH

La direction du CSRH a présenté aux élus un point d'actualité ainsi que les projets en cours et à venir. Les bilans des parcours @noo salariés révèlent une volumétrie d'environ 8 000 actes réalisés en 2025, enregistrant d'excellents taux de satisfaction client en hausse, basés sur un taux de réponse significatif. L'expérience acquise sur les parcours alternants et le back office, grâce à une phase d'apprentissage très intense, a permis de corriger certains « bugs ».

En 2026, les étapes de la transformation concerneront les parcours liés à l'embauche, la protection sociale, la rémunération, les fins de contrats, la mobilité et les éléments variables relatifs à la paye. Les outils utilisés pourraient s'appuyer sur des IA génératives, ce qui n'est pas encore le cas aujourd'hui. En effet, une étude pourrait être lancée prochainement pour explorer la détection des documents frauduleux.

Actuellement, la phase de transformation porte sur la mise en œuvre des middle offices, qui seront bientôt intégrés avec des processus harmonisés. Une réflexion suivra concernant le rapprochement entre la Direction du CSRH et la Direction Expertise RH. Si ce projet se concrétise, il serait présenté en CSEE au premier trimestre de l'année prochaine. Son objectif : renforcer la complémentarité des rôles, fluidifier la circulation des informations entre les équipes, et optimiser le fonctionnement en ajustant les ressources aux pics d'activité. Dans un périmètre unifié, les parcours professionnels des conseillers seraient également enrichis et facilités, ce qui serait particulièrement précieux dans le contexte actuel de réorganisations successives.

La CFDT a rappelé ses revendications : préserver la proximité entre le middle office et les RH dans le cadre du projet REGAIN, ainsi que l'importance de traiter efficacement les arrêts maladie afin de résorber les dossiers accumulés.

Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

FLASH INFO du 22 et 23 octobre 2025
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestatairesidf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestatairesidf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
FLASH INFO du 22 et 23 octobre 2025