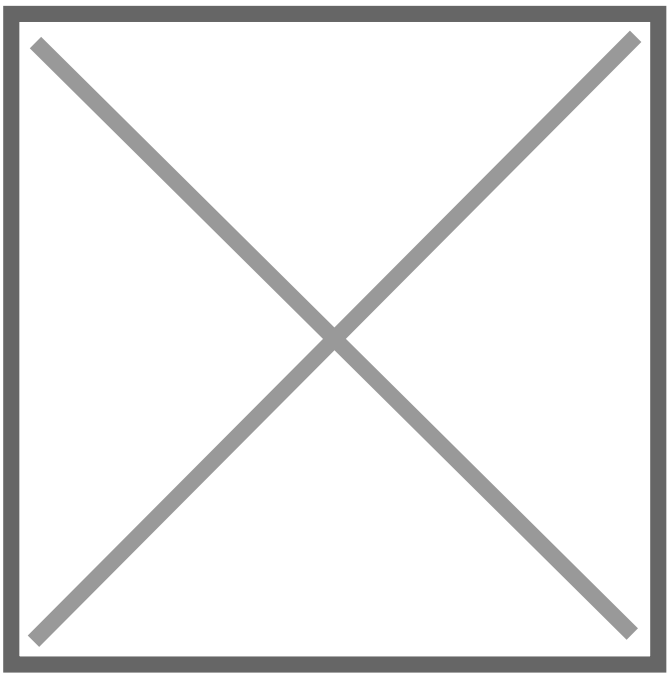
Logo CFDT

La Voix de la CFDT OFS : N°10

Grâce à vos voix lors des dernières élections, la CFDT se renforce dans toutes les instances : CSE, RP, CSSCT, CSEC.
Le FLASH INFO CSE de la CFDT OFS devient La Voix de la CFDT OFS pour donner la parole à l'ensemble de nos élus encore plus nombreux dans ces instances.
Bonne lecture

Mai 2025 – Vous trouverez notre déclaration préalable au dernier CSE, **des articles sur la santé au travail, le bilan développement des compétences, le télétravail …**
On vous en dit pas plus, à vous de lire !



Déclaration préalable CFDT au CSE OFS du 23 avril

» Madame la présidente,

Mesdames et Messieurs les élus et représentants,

Mesdames, Messieurs,

« L'enquête sur les conditions de travail et le stress réalisée en décembre 2024 auprès des salariés d'Orange a révélé une situation alarmante sur de nombreux aspects du travail.

Le rapport de synthèse de la médecine du travail OFS 2024 présenté aujourd'hui en CSE confirme la gravité de la situation sur le périmètre Orange France Siège.

Réorganisations et transformations incessantes, déménagements à répétition, surcharge de travail, stress. Les signaux d'alerte sur la souffrance au travail s'accumulent années après années.

Alors que la santé mentale a été déclarée Grande Cause Nationale en 2025, la CFDT souhaite exprimer son inquiétude quant aux risques psychosociaux sur notre périmètre, et appelle une fois encore à une véritable politique de prévention primaire.

Elle devra passer par un renforcement de la mission et des effectifs de la médecine du travail, elle aussi mise à mal.

Merci. »

La santé au travail n'est toujours pas un sujet important pour Orange !

Le rapport 2024 des médecins du travail commenté, en présence de l'Inspectrice du Travail, confirme les résultats des différentes enquêtes sur la Qualité de Vie au Travail, menée par le CSE OFS ou l'enquête triennale et nationale organisée par le Comité Nationale de Prévention du Stress (CNPS). L'inquiétude majeure porte sur le stress généré par les réorganisations incessantes dont la fréquence continue à croître ! Ceci engendre un climat d'insécurité professionnelle : de plus en plus de salariés se retrouvent sans poste suite à ces réorganisations. D'autres sont en surcharge de travail suite aux départs non remplacés. Enfin les médecins remarquent que pour de plus en plus de collègues – y compris les managers – la stratégie d'Orange ne fait pas sens.

Ces restructurations internes constantes se doublent même pour beaucoup par des déménagements. Le but est strictement financier, le résultat c'est « le salarié en batterie » ! Les médecins du travail font remonter que le Flex desk (espace dynamique pour la Direction) augmente les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et le non équipement d'écran fixe en télétravail aggrave les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

La nouvelle médecin du travail a mis en exergue les réponses des salariés lors des consultations :

. 12% des salariés en stress « fort »

. 28% des salariés en « charge de travail importante mais gérable » et 3% en « charge trop élevée »

Analyse du médecin :

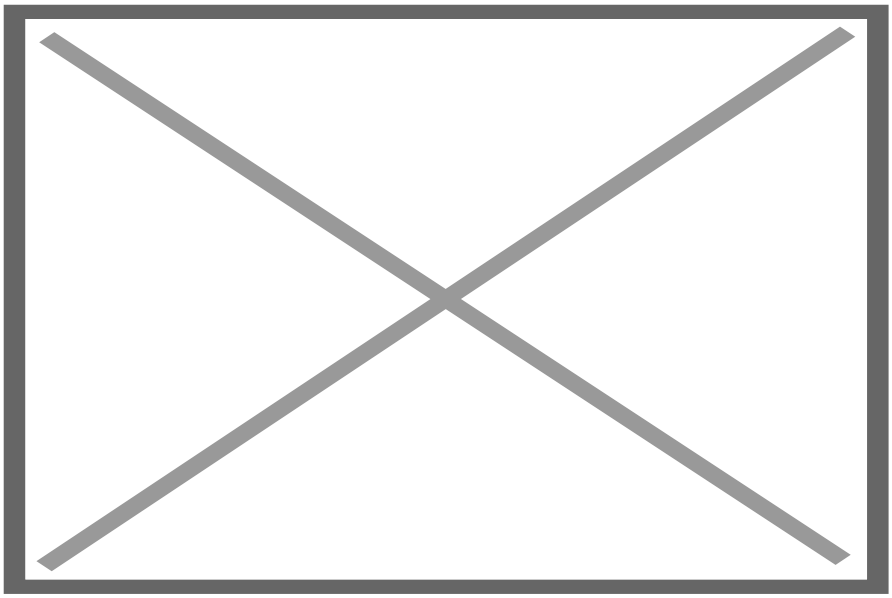
« En général les salariés disent qu'ils peuvent gérer le stress, si non le médecin peut intervenir auprès des RH et du manager…mais souvent les salariés ne le veulent pas. » Pour nous élus CFDT, ces chiffres inquiétants doivent être suivis avec vigilance et avec attention au regard du DGI que nous avions activé en juillet 2023. Pour rappel : l'employeur est responsable légalement de la Santé au Travail des salariés. Le rapport indique que des salariés refusent régulièrement des arrêts maladie longs (dont ils ont besoin) par crainte de voir diminuer leurs revenus et certains renoncent même au temps partiel thérapeutique du fait de retard de paiement de la part de la CPAM et d'un décalage administratif par rapport à l'entreprise.

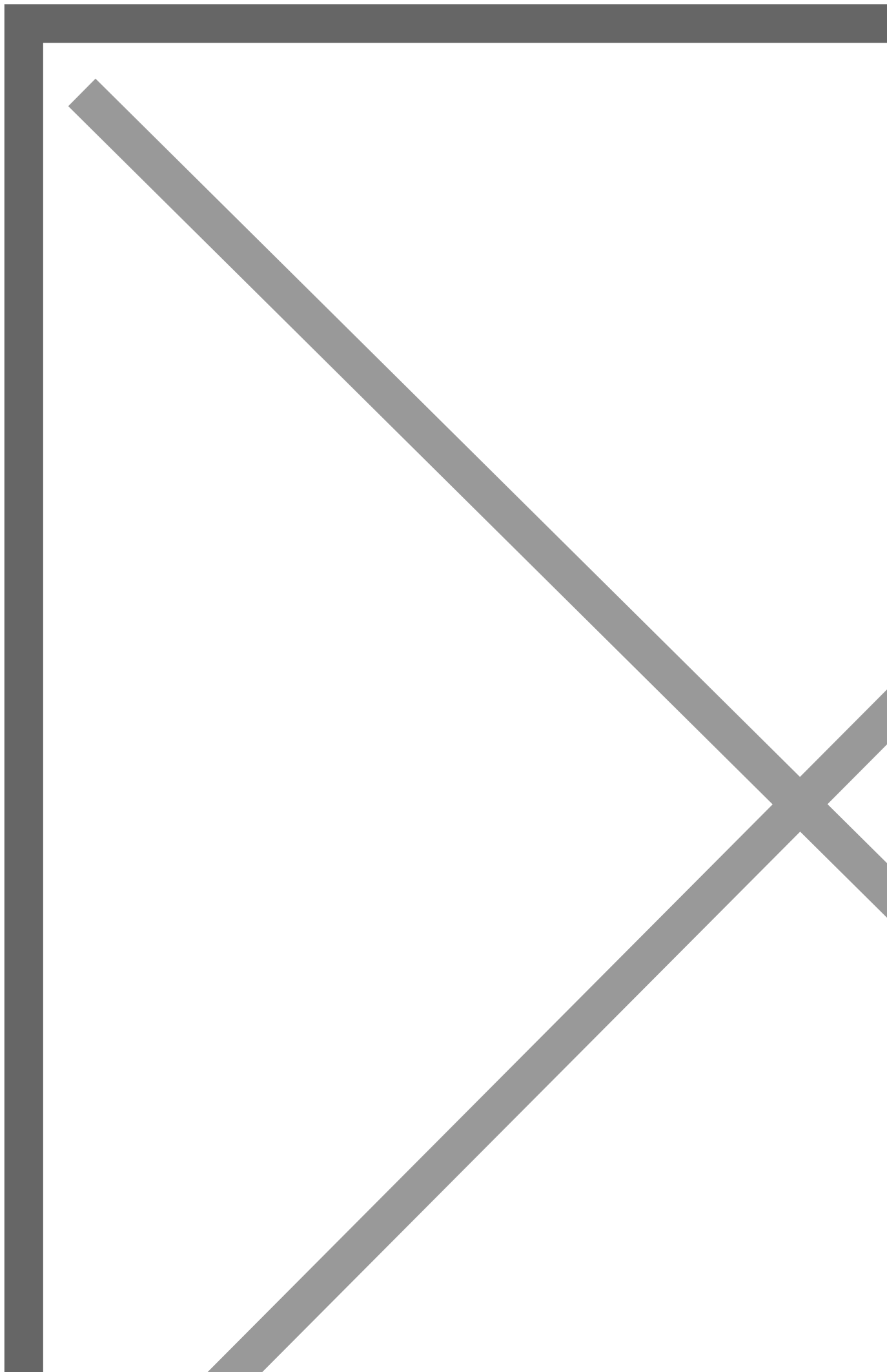
A lire: le rapport de la médecine du travail d'OFS.

Parole de la CFDT : «N'attendez pas que le stress ou l'anxiété s'installent, tout un maillage de soutien vous accompagne dans votre poste».

Si le dialogue ne fonctionne plus avec votre manager et / ou vos RH, n’hésitez pas à contacter le Service Santé et Sécurité au Travail (voir @noo) mais aussi les Organisations Syndicales.

Vos représentants de proximité, élu.es du CSE ou membres de Comités Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de la CFDT sont présents pour vous accompagner !





Bilan développement des compétences : une offre ciblée, proactive et pilotée ? Dans l'accord oui, dans la réalité non !

A l'heure des changements qui s'annoncent dans notre entreprise, la formation est un élément clé dans l'accord GEPP pour permettre de développer les compétences et rester employable.

Au vu de ce qui nous a été présentés, nous avons constaté que le Plan de Développement Individuel (PDI) avait du plomb dans l'aile.

Il n'y a plus de suivi de celui-ci ! Si vous n'êtes pas pro actif sur vos besoins en formation, qui viendra vous chercher ?

Nous avons aussi constaté que les chiffres élevés de suivi des formations étaient à moduler avec le fait qu'il y a eu une forte incitation à suivre certains modules ou visas pris en compte pour le calcul de la PVM.

Cela s'apparente plus à de l'acculturation qu'à l'acquisition de réelles compétences sur son métier ou pour évoluer sur un nouveau métier.

Pour preuve, la baisse étonnante des formations :
– des compétences Clients – 64%,
– des compétences Managériales de – 24%,
– une diminution de 31 % des bilans professionnels internes,
– aucune information donnée sur les parcours de reconversion ,

Nos questions restées sans réponse :

– comment se libérer du temps pour se former compte tenu de la problématique de la charge de travail sur son métier ?
– qu'en est-il réellement des suivis de formations nécessaires aux changements de certains métiers sur notre périmètre ?
– pourquoi n'y a-t-il pas une systématisation des évaluations à froid pour réellement analyser l'utilisation des éléments de la formation dans votre vie professionnelle ?
– pourquoi la communication interne n'est pas mobilisée pour promouvoir les formations aux salariés ?
– les managers sont-ils tous formés aux risques psycho sociaux (RPS)?

Vos élus CFDT seront vigilants à l'application de l'accord GEPP pour que l'entreprise mettent les moyens permettant de développer les compétences de chaque salarié.e.

Refus de télétravail de 3 jours : déni et mesquinerie !

De très nombreux salariés (principalement sur DEF) nous rapportent que leurs demandes ou renouvellements de 3 jours de TT sont « refusés ». La Direction admet que 3 jours de TT puissent être refusés mais uniquement si le refus est justifié.

Or AUCUNE justification n'est indiquée et les RH et/ou managers laissent simplement «pourrir» la demande de 3 jours qui au-delà de 2 mois sans validation, s'annule mais sans apparaitre dans les statistiques de refus.

Il est demandé alors aux salariés de renouveler leur demande : pour 2 jours uniquement ! De la même façon les renouvellements d'avenants ne sont souvent plus que sur 1 an (au lieu des 2 ans prévus par l'accord).

Cependant la Direction affirme qu'il n'y a aucune consigne donnée par les RH aux managers ! Même s'ils doivent constater statistiquement que les renouvellements se font sur 1 an et non sur 2…

Dans ce cas l'explication donnée est :

«Il est plus facile de refaire un avenant chaque année. Changer le nombre de jours de TT pendant un avenant de 2 ans est trop compliqué».

Tandis que le TT s'est imposé à toutes et à tous lors du covid, qu'il est devenu un facteur majeur d'équilibre vie pro/ vie perso et qu'il va être plus que jamais INDISPENSABLE avec la réduction drastique de m2 et le passage systématique en Flex office, pourquoi tant de mesquinerie de la part des RH de DEF ?

Vu l'importance de ce sujet, vos élu.es CFDT demandent qu'un groupe de travail soit constitué sur le sujet du TT : partage des infos, compréhension et communication pour l'inscription à l'ordre du jour d'un prochain CSE.

Car pour certains salariés le TT est vital pour leur équilibre pro/privé et crucial pour leur santé mentale.

La Voix de la CFDT OFS : N°10 (Mai 2025)
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3C TélécomsPrestataires IDF

Documents
La Voix de la CFDT OFS : N°10 (Mai 2025)