Logo CFDT

La Voix de la CFDT OFS : N°13

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

Octobre 2025 – Vous trouverez des articles sur l'évolution de la Direction Pro/PME, les assistants sociaux, le DUERP, la GEPP, les bilans parité hommes/femmes et handicap sur OFS….
On vous en dit pas plus, à vous de lire !

Evolution des directions ProPme: c'était donc ça le problème !

La Direction nous a présenté la énième réorganisation des Directions ProPME et Digital Data et IA.

Une nouvelle fois, la promesse est faite que celle-ci va nous permettre de « relever les défis du marché, en plaçant nos clients et nos salariés au centre de nos priorités », « en optimisant nos processus interne » et en faisant preuve de « simplicité, attention et responsabilité ».

C'était donc ça le problème ! Comme les clients, nous n'étions pas au centre des priorités de notre Entreprise et nos processus n'étaient toujours pas optimisés !

Cette argumentation pourrait faire sourire et même rire si celle-ci ne mettait pas en cause la santé des salariés concernés. Face à nos questions, la Direction nous a assuré que tous les salariés garderaient leur poste avec parfois bien évidemment des adaptations…

Suite à cette promesse, la CFDT va venir à votre rencontre afin d'en vérifier la véracité. N'hésitez pas également à nous contacter afin que nous puissions intervenir auprès de la Direction si des postes disparaissaient. Nous pourrons ainsi rendre un avis vérifié et éclairé lors du CSE de novembre.

A NOTER : Lors des débats, la Direction a affirmé qu'il n'y avait pas eu de consignes RH visant à diminuer les jours de télétravail. Conformément à l'Accord Groupe, les demandes de 3 jours de TT par semaine doivent donc être respectées.

Zoom sur le service des assistants sociaux: en cas de besoin, n'hésitez pas !

En 2024, 73 assistants sociaux sur toute la France ont accompagné plus de 6500 salariés. Leur mission est de :

– vous accompagner individuellement et en toute confidentialité – vous écouter pour vous permettre de clarifier votre situation, de prendre du recul, sans porter de jugement

– trouver avec vous des solutions selon votre situation

– vous orienter vers des partenaires et des dispositifs adaptés

Vous pouvez les contacter pour des problématiques tant professionnelles que personnelles:

– **Travail** : évolution de l'organisation, conflit dans l'équipe ou avec le manager, mobilité, aménagement du temps de travail, etc…

– **Santé au travail** : sentiment de mal être au travail, longue maladie, addiction, inaptitude, invalidité, …

– **Handicap** : aménagement du poste de travail, maintien dans l'emploi, accès aux droits, …

– **Finances** : aide à la gestion financière, saisies sur salaires, surendettement, …

– **Famille** : garde d'enfant, divorce, violences conjugales, proche dépendant, …

– **Logement** : Action Logement, résidences alternants, …

Découvrez en détails leurs missions : lien vers la présentation

N'hésitez pas à les solliciter : vous retrouverez les assistants sociaux de votre périmètre dans Anoo/Mon dossier/Ma fiche d'identité/ situation professionnelle

Pour compléter : Pourquoi rencontrer l'assistant(e) social(e) – Anoo salarié

Avec REGAIN, l'évaluation des risques professionnels est d'autant plus indispensable !

De quoi parle-t-on ?

Il s’agit d’un processus qui vise à identifier les dangers présents dans l’environnement de travail et à analyser les risques auxquels les salariés peuvent être exposés. Ces risques sont physiques, chimiques, biologiques, psychosociaux ou encore liés à l’organisation du travail.

Tout ceci est consigné dans un Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour chaque périmètre (DGP/DEC, DEF, FS).

Vos élus CFDT ont salué le travail effectué par les préventeurs sur la partie Risques Psycho Sociaux avec, entre autre, une approche genrée.

Cependant nous avons relevé également des manquements toujours présents comme l’absence d’évaluation :
– du risque incendie,
– de la qualité de l’air,
– des addictions,
– du harcèlement moral ou sexuel,
– de l’agilité qui est passée en mode RUN à DGP
– et des impacts des déménagements et réorganisations que subissent les salariés
En effet, ces risques ne sont pas traités à la hauteur des impacts qu’ils provoquent !

Vos élus CFDT demandent que l’ensemble de ces éléments soient pris en compte pour que l’évaluation soit juste, concrète et adaptée afin de permettre des actions de prévention ciblées et efficaces. Ceci est d’autant plus important avec le projet REGAIN, où nous avons obtenu que la Direction vienne présenter à nouveau le DUERP début 2026 avec une réévaluation des risques liés à ce projet d’envergure.

En complément, notre déclaration sur ce sujet.

La Direction d’OFS tente de rassurer sur la gestion des perspectives d’emplois et des parcours professionnels

Selon la Direction : « *Il n'y a pas d'ambition de remplacer des activités par de l'IA mais l'IA est intégrée dans le cadre des activités pour optimiser le travail des salariés notamment sur les métiers en décroissance. La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels met en avant les métiers en croissance sur lesquels les salariés peuvent se projeter.* »

Dans ce cas pourquoi n'y a-t-il pas de vrais programmes de formation à l'IA ?! Seulement des acculturations de 2h ! A quand de vraies formations en IA et quel est le budget qui y est consacré ? Ces questions restent sans réponses.

La Direction n'annonce pas non plus *« la fin du périmètre OFS ou des suppression d'emplois… à ce stade du déploiement »* **! Pourtant 73% des métiers d'OFS étaient en décroissance en janvier 2025 et 72% le seront « prévisionnellement » d'ici à 2027…**

Toujours selon la Direction « *un métier en décroissance n'est pas un métier qui va disparaitre* ! *Au regard de l'évolution des effectifs et de l'activité, on affiche que certains métiers sont amenés à baisser. Il faut donc que les salariés évoluent dans la mesure du possible sur des métiers en croissance.*»

Alors quid des salariés qui tenteront de se former et d'acquérir de nouvelles compétences, mais qui seront bloqués dans leurs candidatures par leur classe CCNT inférieures ?!
Cette fois la Direction répond par un laconique : *« Les promotions continuent et les salariés peuvent évoluer.* »… Rassurant donc…

Vos élus CFDT sont le relai de vos inquiétudes et questionnements en matière d'emploi auprès de la Direction, n'hésitez pas à nous contacter.

Rapport sur l'égalité femme/homme à OFS: il reste du chemin à faire !

Le taux de féminisation des CODIR est en légère augmentation de 35 à 40% et le taux de féminisation de notre périmètre OFS est de 49,20%, stable depuis plusieurs années. Cependant il reste de nombreux points à améliorer ou préciser : – un taux de féminisation en bande G en baisse en dessous des 34% – les femmes sont désavantagées sur le 9é décile surtout pour les bandes F et G – et quid de la population en situation de handicap qui n'apparaît pas dans le rapport annuel ?

A lire sans attendre le rapport annuel parité homme/femmes !

=> Important pour votre positionnement salarial !

La nouvelle directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations, adoptée en mai 2023, devra être transposée au plus tard le 7 juin 2026 ce qui signifie que chaque salarié aura le droit, une fois par an, de demander et d'obtenir sous 30 jours, la rémunération moyenne et médiane (fixe et variable) des salariés occupant un poste équivalent, ventilée par sexe.

Et en cas de litige, l'employeur aura l'obligation de prouver que la différence de salaire est justifiée !

La délégation CFDT sera attentive à la mise en place chez Orange de cette nouvelle directive importante pour les salariés.

Bilan handicap OFS 2024: carton rouge pour Orange !

Même si une hausse du taux d'emploi des salariés en situation de handicap est affichée par la Direction sur le périmètre OFS, il s'agit en fait de nouvelles déclarations RQTH sur le périmètre et de mobilités entrantes !

En effet, OFS n'a pas d'objectifs de recrutement de salarié handicapés, seul le national a des objectifs. Il n'y a eu aucun recrutement de salarié handicapés en CDI en 2024 sur notre périmètre.

Il est à noter que beaucoup d'actions de sensibilisation au handicap sont effectuées par la Direction d'OFS majoritairement concentrées en fin d'année. Vos élus CFDT ont demandé que la sensibilisation à l'ensemble des salariés soit effectuée tout au long de l'année.

A lire: le bilan handicap présenté en CSE.

Pour la CFDT, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap est une question prioritaire.

Particulièrement lorsque l'enquête triennale SECAFI du Groupe sur le stress montre que :

– tous les indicateurs sont en baisse pour les salariés

– et sont encore plus dégradés sur la population des travailleurs handicapés !

La Voix de la CFDT OFS : N°13
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°13