Logo CFDT

Projet d’une Direction « Product Management » : Propositions des élus CFDT pour un plan de prévention

Madame la Présidente,

Monsieur le Secrétaire,

Mesdames et Messieurs,

Lors de la précédente séance extraordinaire du 21 août 2025, les élus CFDT partageaient leurs questionnements sur le plan de prévention du projet de création de la direction « Product Management », entendant avec attention les réponses apportées en séance et attendant avec intérêt les réponses écrites à celles qui n’ont pu être traitées au cours de cette dernière.

Forts de ces échanges, qui depuis ont nourri leurs travaux, les élus CFDT vous présentent aujourd’hui les mesures qui leur paraissent nécessaires à assurer une prévention efficace de l’ensemble de collègues impactés par ce projet :

1. Gouvernance et prévention primaire de l’organisation

– Clarifier et publier (avant toute notification individuelle) une matrice des responsabilités et des rôles signée : responsable métier/pays, responsable de produit, référent technique, opérations, pays/unités d’affaires. Mise en ligne sur l’intranet + foire aux questions (FAQ).

– Instaurer un comité d’arbitrage mensuel (Direction des Produits, RH, QVCT, SPST, managers de proximité, représentants pays/UA) doté d’une capacité d’arrêt et correction en cas de dérive (charge, calendrier, rôle).

– Indicateur/Seuil : 100 % des périmètres avec matrice responsabilités-rôles validée avant le jalon « Lancer la réalisation » ; pas de passage de jalon si matrice incomplète.

2. Charge, cadence et calendrier

– Établir une référence de charge initiale par équipe avant mise en oeuvre (questionnaire court managers + salariés), puis suivi mensuel pendant 6 mois.

– Fixer des limites d’encours simultanés par équipe et par manager ; geler les initiatives non prioritaires en cas de dépassement.

– Verrouiller le calendrier : aucun jalon majeur ni entretien d’affectation en juillet-août ; marges calendaires obligatoires entre étapes.

– Indicateurs/Seuils : si plus de 30 % des répondants déclarent « charge importante » OU si plus de 10 % signalent des « fluctuations fortes » 2 mois de suite, arrêt des nouveaux sujets et plan de délestage.

3. Stabilité des collectifs et proximité managériale

– Fixer un objectif de stabilité : constituer un noyau d'équipe ? 70 % inchangé à T+6 mois ; limiter à < 20 % les mouvements supplémentaires par équipe entre T0 et T+6.

– Proximité : présence managériale sur site ? 1 jour/mois ; 1 journée d'équipe en présentiel/trimestre pour les équipes multi-sites, financée.

– Indicateur : départs involontaires < 5 % à T+12 ; nombre de rencontres présentielles/équipe ? 4/an.

4. **Rôles et communautés métiers (Design, XDLab, Open Innovation, accompagnement agile)**

– Reconnaître formellement les communautés : lettre de mission, animateur/animatrice identifié(e), 10 % du temps alloué, budget de fonctionnement, 2 événements/an.

– Spécifique « accompagnement agile » (communauté fragilisée) : cartographie des missions, trajectoires cibles, maintien d'un rôle de facilitation dans les trains/produits concernés ; si un cadre agile à l'échelle n'est pas généralisé, clarifier les usages cibles (accompagnement du changement, facilitation, appui aux équipes).

– Indicateur : 100 % des communautés avec feuille de route, budget et temps alloué publiés à T+2 mois.

5. Managers : sélection et accompagnement

– Sélection sur critères managériaux (accompagnement du changement, attention aux personnes, équité, gestion de la charge), avec entretien dédié et plan de développement individuel si besoin.

– Formation et appui : 80 % des managers formés en 3 mois (parcours Orange Campus Management + atelier charge mentale + trousse d'animation).

– Taille d'équipe par encadrant plafonnée pour préserver l'écoute et la proximité.

– Indicateur : 80 % de managers formés à T+3 mois ; satisfaction des équipes sur le « soutien managérial » (baromètre d'expression des salariés – Voice Up – et sondages GPP) ? 75 %.

6. Compétences, employabilité et temps de formation

– Pour tout salarié en situations 2/3/4/5 : plan de développement individuel cosigné (manager/salarié/RH) avant affectation ; droit opposable à du temps de formation (? 3 jours en 6 mois).

– Sanctuariser les budgets de montée en compétences (produit, données/IA responsable, gestion de portefeuille) et garantir l'accès au temps de formation sur temps de travail.

– Indicateur : ? 90 % des salariés concernés formés selon plan à T+6 mois ; moyenne ? 3 jours/salarié à T+12.

7. Populations vulnérables et situations individuelles

– Circuit « vigilance renforcée » pour salariés RQTH, aménagements médicaux, retours d'arrêt, aidants : avis SPST préalable à toute affectation ; principe « pas de dégradation ».

– Intégrer une dimension genrée dans l'analyse des situations et des risques afin de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe, conformément à l'article L.4121-3 du code du travail.

– Pour les 3 salariés transférés vers Orange France (site d'Arcueil) : solutions individualisées (télétravail renforcé, aménagements horaires, indemnité mobilité, accompagnement social), décision concertée.

– Indicateur : 100 % des dossiers sensibles vus par le SPST en amont ; 0 affectation sans avis.

8. Participation, information et écoute

– Co-construction : ateliers de répartition des rôles par ligne de marché, avec compte rendu public et engagement de délai de réponse < 10 jours ouvrés aux questions.

– Compléter les communications descendantes (vidéos) par des formats interactifs (ateliers, forums, temps d'échanges managériaux) ; publication d'une FAQ datée avec le statut des réponses.

– Indicateur : taux de réponse < 10 jours ? 90 % ; baromètre court à 3/6/12 mois, taux de participation > 60 %.

9. Cohésion des équipes multisites

– Financement minimal des rencontres : 1 regroupement/trim. en présentiel, avec priorité aux équipes nouvellement recomposées.

– Garantir l'accès aux déplacements lorsque requis par l'activité (limiter la « qualité empêchée » liée aux budgets).

– Indicateur : regroupements financés/équipe/an ? 4 ; note « coopération/collaboration » (baromètre d'expression des salariés) ? 70 %.

10. Conditions matérielles et environnement de travail

– Avant tout passage en espaces dynamiques : visite SPST/préventeurs, test acoustique, zones « silence » et « visioconférence », casiers, équipements ergonomiques ; arrêt-correction en cas de non-conformités.

– Rappel de l'outil e-facilities (code QR) et suivi des délais de traitement ; traitement prioritaire des situations de froid/chaud/bruit signalées (constats récurrents des médecins du travail).

– Indicateur : 100 % des plateaux validés SPST avant emménagement ; délai moyen de traitement e-facilities < 10 jours.

11. GPP, DUERP et CSSCT : engagement de fond

– Démarrer/renforcer le GPP en amont et sur la durée ; associer une psychologue du travail et le correspondant handicap ; points mensuels avec l'équipe projet.
– Fiche projet DUERP mise à jour et annexée avant la mise en oeuvre ; suivi en CSSCT à chaque jalon du projet.
– Indicateur : ratio GPP/projets en cours = 1 (PAPRIPACT action 02) ; mise à jour DUERP réalisée avant T0.

12. Indicateurs, seuils d'alerte et « arrêt-correction »

– Tableau de bord partagé mensuellement en CSSCT et CSEE : charge, absentéisme, départs, accidents/alertes, baromètre court, baromètre d'expression des salariés (axes DARES), recours SPST/IAPR, avancement des plans.

– Seuils déclencheurs : cf. §2. En cas de franchissement, comité d'arbitrage, plan d'actions sous 15 jours, possibilité de geler une vague de déploiement.

– Indicateur : publication du tableau de bord mensuel ; 100 % des plans « arrêt-correction » exécutés sous 30 jours.

13. Calendrier et livrables

– J0 (avant affectations) : matrices des responsabilités publiées ; ateliers de rôle ; référence de charge ; circuit « vigilance renforcée » ; fiche DUERP ; FAQ v1 ; trousse pour managers v2.

– T+1 mois : 50 % des managers formés ; 100 % des plans individuels signés (situations 2/3/4/5) ; 1er baromètre court ; 1er regroupement multi-sites.

– T+3 mois : 80 % des managers formés ; 75 % des salariés formés (plan individuel) ; revue intermédiaire GPP ; publication des premiers retours d'expérience.

– T+6/12 mois : revue RSE/Accessibilité, communautés, stabilité d'équipe, atteinte des cibles et ajustements.

14. Alignement PAPRIPACT et obligations légales

Intégrer ces engagements dans le PAPRIPACT 2025 (actions 01, 02, 03, 07, 08) avec cibles chiffrées révisées (ex. : managers formés santé/sécurité ? 80 % fin 2025 ; déploiement systématique des GPP).

Rappel des articles L.4121-1 et L.4121-2 : priorité à la prévention des risques à la source ; adaptation du travail à l'humain ; planification de la prévention ; instructions appropriées.

Synthèse des points à arbitrer rapidement

Publier les matrices des responsabilités et un calendrier verrouillé (sans jalon estival), avec décisions de lancement conditionnées aux critères de prévention.

Mettre en place le suivi de charge assorti de seuils d’arrêt temporaire.

Garantir la stabilité des collectifs (noyau ? 70 %) et la proximité managériale (présence sur site + regroupements).

Sécuriser les communautés (temps, budget, feuilles de route) et la trajectoire des métiers d’accompagnement agile.

Activer le circuit SPST renforcé pour toute situation sensible ; solutions individualisées pour les transferts.

Doter un budget « cohésion & déplacements » minimal pour les équipes multisites.

Pour conclure,

les élus CFDT souhaitent rappeler que **ces propositions s’inscrivent dans une démarche constructive**, visant à garantir la réussite du projet tout en assurant la protection et le bien-être des salariés concernés. Nous sommes pleinement conscients des enjeux d’innovation et de transformation portés par la création de cette nouvelle direction, et **nous partageons la volonté d’accompagner ce mouvement de façon responsable et concertée.**

Projet d’une Direction « Product Management » : Propositions des élus CFDT pour un plan de prévention
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
Projet d’une Direction « Product Management » : Propositions des élus CFDT pour un plan de prévention