Logo CFDT

[ORANGE] Accord QVCT chez Orange : la CFDT signe pour mieux protéger les salariés face aux transformations du travail.

La CFDT signe l’accord portant sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des salariés du groupe Orange en France.

Dans un contexte marqué par des transformations organisationnelles, technologiques et managériales soutenues, la CFDT considère que cet accord constitue un cadre structurant pour mieux prévenir les risques professionnels, encadrer les évolutions du travail et renforcer les dispositifs d’accompagnement des salariés.

Cet accord harmonise également le référentiel QVCT à l’échelle de l’ensemble du Groupe, y compris dans les entreprises les plus récemment intégrées.

Un accord qui répond aux transformations du travail.

Cet accord intervient alors qu’Orange poursuit une évolution profonde de ses métiers, de ses outils, de ses organisations et de ses collectifs de travail.

Dans ce contexte, la **CFDT** considère que la qualité de vie et des conditions de travail ne peut plus être traitée comme un sujet périphérique. Elle constitue à la fois un enjeu de santé pour les salariés, un facteur de qualité du travail et un levier de performance durable pour l’entreprise.

Le texte rappelle d’ailleurs que la QVCT constitue « un pilier fondamental de la politique sociale et un levier essentiel de performance durable ».

Une prévention renforcée des risques psychosociaux et du risque suicidaire.

La **CFDT** considère que l’un des apports majeurs de cet accord réside dans la prise en compte plus structurée des risques psychosociaux, en particulier de ceux liés à la charge de travail, aux réorganisations et aux situations de fragilité individuelle.

L’accord prévoit en effet une évaluation et une régulation de la charge de travail à plusieurs niveaux :

? au quotidien, à la maille de l’équipe, par les managers de proximité ;

? entre managers de managers et directions partenaires ;

? et dans le cadre des projets de réorganisation.

Le dialogue régulier sur le travail réel, la prise en compte des absences, des pics d'activité, des difficultés d'outils ou encore des temps d'adaptation aux nouveaux outils doivent permettre d'identifier plus tôt les situations de surcharge et d'éviter qu'elles ne se dégradent.

Pour la **CFDT**, ces dispositions sont particulièrement importantes dans la prévention du risque suicidaire. Elles permettent d'agir avant que les difficultés ne deviennent critiques.

L'accord renforce également les dispositifs de prévention des conduites suicidaires, ainsi que l'accompagnement post-événement, en complément des lignes d'écoute, du soutien psychologique et des dispositifs de médiation.

Une attention nouvelle portée à la désinsertion professionnelle.

La **CFDT** a obtenu des mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'accord prévoit d'agir en amont tout au long du parcours professionnel, de mieux repérer les situations de fragilité, de former les managers et les RH, mais aussi d'organiser des rendez-vous de liaison et un accompagnement renforcé pour les salariés revenant d'une longue absence.

Pour la **CFDT,** ces dispositions sont essentielles pour éviter que des salariés fragilisés par une maladie, un accident, une situation de handicap ou une longue absence ne se retrouvent durablement éloignés de l'emploi.

L'intelligence artificielle enfin traitée sous l'angle des conditions de travail.

L'accord intègre également, pour la première fois de manière explicite, les impacts de l'intelligence artificielle sur les conditions de travail.

La **CFDT** estime indispensable que les projets d'IA ne soient pas abordés uniquement sous l'angle de la productivité ou de la performance économique, mais aussi sous celui de leurs conséquences sur les compétences, la charge de travail, le sens du travail et les modes de fonctionnement des équipes.

L'accord prévoit ainsi des exigences de transparence, d'explicabilité, d'information des salariés et de formation. Il reconnaît également la nécessité de permettre aux représentants du personnel de signaler les difficultés ou incidents liés à l'usage des outils d'IA.

Pour la **CFDT**, cette approche constitue une première base utile pour encadrer des transformations technologiques dont les effets sur les métiers restent encore largement à mesurer.

Des dispositifs d'accompagnement plus protecteurs.

L'accord renforce également plusieurs dispositifs de soutien et d'accompagnement des salariés.

La **CFDT** souligne notamment les avancées du dispositif de signalement des situations de harcèlement, sexisme et violences au travail (HSVT). Celui-ci repose sur des principes d'impartialité, de confidentialité, de protection des victimes présumées et des témoins, d'information des salariés et de traitement systématique des signalements.

Pour la **CFDT**, ce dispositif reprend très largement les principes défendus depuis plusieurs années par le Défenseur des droits : protection des victimes,

Tout signalement, qu'il soit nominatif ou anonyme, individuel ou collectif, devra faire l'objet d'une action dans un délai maximal de deux mois. Les investigations devront être confiées à des personnes formées, sans lien avec la situation ni avec les protagonistes. neutralité de l'enquête, pluralité des canaux de signalement, confidentialité et obligation de traitement.

Une efficacité qui sera mesurée à partir de la parole des salariés.

La **CFDT** a fait le choix de signer cet accord parce qu'il ne se limite pas à des principes généraux. Il prévoit des outils de suivi, des indicateurs, des commissions de suivi et des mécanismes d'évaluation dans la durée.

Surtout, la **CFDT** souligne que l'efficacité de cet accord sera notamment appréciée à partir des résultats de l'enquête Conditions de Travail et Stress pilotée par le Comité National de Prévention du Stress (CNPS) d'Orange. Cette enquête constitue un indicateur particulièrement important puisqu'elle repose sur l'expression directe des salariés du Groupe en France.

Pour la **CFDT**, il s'agit d'une avancée majeure : ce sont les salariés eux-mêmes qui permettront de mesurer, dans le temps, si les engagements pris produisent des effets réels sur leur travail, leur santé et leurs conditions de travail.

La **CFDT** restera pleinement mobilisée pour accompagner la mise en œuvre de cet accord, en évaluer les résultats et proposer les ajustements nécessaires.

signature
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 Télécoms Prestataires IDF

Documents
Accord QVCT chez Orange : la CFDT signe pour mieux protéger les salariés face aux transformations du travail