



SOMMAIRE



[Plan d'action proposé par la Direction suite à l'enquête QVCT OFS de juillet :](#)

[de l'affichage et toujours pas de véritable plan de prévention des risques !](#)



[Plan prévisionnel de formation pour OFS :](#)

[maintenir son employabilité, un sujet prioritaire !](#)



[LNV3 : avis rendu](#)



[PAPRI Pact : service minimum sur la Santé et la Sécurité !](#)

Plan d'action proposé par la Direction suite à l'enquête QVCT OFS de juillet : de l'affichage et toujours pas de véritable plan de prévention des risques !

Lors de cette enquête, les salariés d'OFS avaient fait part de problèmes liés à la charge de travail, aux conditions de travail (Télétravail, Flex Office, TMS, bruit...), à la reconnaissance au travail et aux discriminations notamment envers les séniors, le genre, la situation familiale...



Le plan d'action, certes dense, présenté par la Direction en CSE « (...) ne démontre pas une réelle volonté d'améliorer les situations de travail des salariés de notre périmètre (...)».

Par ailleurs, « (...) les élus du CSE OFS constatent un plan qui ne prend aucune action de prévention primaire malgré leurs alertes. Les actions tertiaires ne sont pas détaillées, sans indicateurs quantitatifs et/ou qualitatifs ; elles ne sont pas chiffrées, donc pas budgétées (...).

Par conséquent, les élus du CSE OFS demandent à l'unanimité :

« (...) qu'à ce titre, un tableau récapitulatif des mesures que la Direction compte prendre a été élaboré par les membres des CSSCT d'OFS. Les élus demandent à la Direction que ce tableau soit complété par les indicateurs chiffrés, les objectifs visés, les porteurs et les échéances dans un délai de 15 jours. » (en italique extraits résolution CSE du 26/11/24)

Les élus CFDT d'OFS continuent à se battre pour une véritable politique de prévention des risques.



Plan prévisionnel de formation pour OFS : maintenir son employabilité, un sujet prioritaire !

3 grands axes de compétence y sont abordés:

- **compétences stratégiques Lead The Future** qui englobent **des compétences nouvelles technologies** (l'IA, la Data), la RSE, la cybersécurité et une nouvelle culture managériale (performance, excellence, confiance),

- **compétences Business** : des programmes permettant **d'acquérir ou de poursuivre le développement des compétences de chaque salarié sur son cœur de métier ou développer des expertises** (transformation digitale Data/IA, comment intégrer l'IA dans nos offres de produits et services, maîtrise des impacts de l'IA, relations clients, collections, programme Fibre 360...),

- **compétences transverses et supports** : **43% du nombre d'heures total de formation, cela permet à chacun de développer ses compétences quelque soit son métier et son activité.** Par exemple : « *je renforce mes compétences humaines* », « *je m'approprie la culture du Groupe* », « *je suis acteur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail* », « *je transmets mes savoirs et mes compétences* »,

Il est à noter que toutes ces formations sont élaborées par plusieurs écoles métiers, certaines formations sont internalisées.

Vos élus CFDT questionnent la Direction sur le fait que des salariés suivent des formations spécifiques Data Scientist par exemple sans perspective d'évolution dans leur métier à date.

Par ailleurs, nous réitérons notre demande que chaque manager soit formé aux Risques Psycho Sociaux (RPS).

Vos élus CFDT s'inquiètent de la surcharge de travail pour beaucoup d'entre vous qui ne permet pas de prévoir le développement de vos compétences, or pour la CFDT, il est important que les salariés aient le temps de se former car il y va de l'employabilité de chacun, c'est une responsabilité de l'entreprise envers vous !

LNV 3 : Avis rendu !

Les élus du CSE OFS ont rendu un avis négatif concernant le projet de réaménagement des espaces de travail à Orange Village visant à accueillir les équipes d'OFS en provenance des bâtiments D, E et G (Résonance).

Cet avis a été motivé suite aux principales préoccupations soulevées

- la direction prévoit d'installer 6 positions de travail pour 10 salariés, la CFDT a jugé ce ratio incompatible avec de bonnes conditions de travail.

D'autant plus que certaines directions imposent le télétravail avec un maximum de 2 jours/semaine sur 1 an alors que l'accord signé par la CFDT avec la direction permet d'aller jusqu'à 3 jours sur 2 ans. Ceci va augmenter encore + la densification sur les espaces de travail.

- risques accrus de nuisances sonores, de TMS (Trouble Musculo Squelettique)...

- insuffisance de places pour vélos et véhicules, particulièrement les mardis



et jeudis

- perte d'accès à des services comme la salle de sport, la conciergerie pour les salariés venant de Résonance avec un accès rendu plus difficile au RIE

- les zones LA PLACE sont jugées insuffisantes en raison de la densification

Il a été rappelé encore une fois que les élus ont été exclus de la GPP, en contradiction avec l'accord social, ce qui n'a pas permis de suivre le projet en temps réel.

PAPRIACT : service minimum sur la Santé et la Sécurité !

L'employeur a l'obligation de rédiger un DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) qui répertorie l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salariés.

Les résultats de cette évaluation de ces risques doivent déboucher sur un PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Il fixe la liste détaillée des mesures de prévention avec les conditions de mise en œuvre, les indicateurs de résultat, l'estimation des coûts, les ressources de l'entreprise et un calendrier des actions.

Or, le PAPRIACT d'Orange 2024 est extrêmement succinct puisque :

- seuls 6 risques identifiés dans le DUERP y sont abordés,
- les autres risques identifiés n'y sont pas traités
- d'autres sujets graves ne sont tout simplement PAS abordés :
 - harcèlement moral et sexuel ainsi que les violences sexuelles et sexistes au travail,
 - le risque de suicide

Etant donné le contexte social dégradé chez Orange où nombre de nos collègues sont en souffrance et en risque psycho-social, ces sujets majeurs devraient faire l'objet d'une démarche de prévention alors qu'ils sont complètement absents du Papriact !

Enfin, la CFDT dénonce une fois encore, que depuis 10 ans que la loi existe, l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe n'y figure toujours pas ! Et cette absence d'approche genrée conduit à une sous-évaluation des risques professionnels auxquels sont exposées les femmes salariées.

Pour l'ensemble de ces raisons, la CFDT considère que le PAPRIACT ne satisfait pas aux obligations de l'entreprise en matière de santé et de



sécurité et porte atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

PROCHAIN CSE OFS : 17, 18 décembre 2024

Les élus CFDT vous souhaitent de bonnes Fêtes de fin d'année !

Les **élus de la CFDT** œuvrent **dans chaque instance** où elle est présente, en permettant de **garantir à tous les salariés le respect** de leur activité, de leurs **conditions de travail** et de leur **santé physique et morale** au travail.

Vos élu-e-s et représentant-e-s CFDT OFS

Retrouvez tous vos contacts :

[tous les contacts](#)

Nous rédigeons les sujets et articles de cette communication **CFDT OFS** pour votre plus grand plaisir (*enfin, nous l'espérons*).



[Christine
PRADELLES](#)



[Aline TABARY](#)



[Laetitia
KRUSZYNSKA](#)



[Laurence
VOLBART](#)

CEA	Cadre Exécutif Autonome
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CODIR	Comité de DIRection
CSE	Comité Social et Economique
CSEE	Comité Social et Economique d'Etablissement

CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DC2P	Direction Client Pro Pme
DEF	Direction Entreprise France
DGI	Dangers Graves et Imminents
DGP	Direction Grand Public
FS	Fonction Support
HIS	Heures d'Information Syndicales
HSCT	Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
LNV	Le Nouveau Village
OFS	Orange France Siège
PAPRIPA CT	Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
QVT	Qualité de Vie au Travail
RH	Ressources Humaines
RPS	Risques Psycho-Sociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité des Travailleurs Handicapés
RSE	Responsabilité Sociétale d'Entreprise
TLOC	Télétravail Occasionnel

#PARTOUTPOURTOUS

Retrouvez nous sur www.cfdt-orange.org

Contactez nous via cfdt.ofs.orange@gmail.com





Copyright © 2022 CFDT OFS

Tous droits réservés.

Vous recevez ce mail car vous faites partie de notre liste de diffusion

Vous souhaitez changer vos préférences?

Vous pouvez mettre à jour vos préférences ou vous désinscrire en envoyant un mail à cfdt.ofs.orange@gmail.com



Interne CFDT Orange France Siège - Ce message et, le cas échéant, les pièces jointes sont destinés à l'usage exclusif de son destinataire. Si vous n'êtes pas le destinataire, merci de prendre contact immédiatement avec cfdt.ofs.orange@gmail.com et de supprimer ce message : toute lecture, exploitation, ou transmission non autorisée de ce message est rigoureusement interdite.

** Source des visuels libres de droits: Wingz et Pixabay*