

FAITES-MOI UN NOUVEAU
RAPPORT EN URGENCE
SUR LA QUALITÉ DE
NOTRE RÉSEAU !

JE VOUS CAPTE
MAL... JE SUIS
DANS UN TUNNEL !



Septembre 2025

ENQUÊTE « STRESS ET CONDITIONS DE TRAVAIL » #10 UN RÉSEAU TECHNIQUE AU TOP ! UN RÉSEAU HUMAIN EN SOUFFRANCE...

Chez Orange, on ne plaisante pas avec les réseaux : fibre, 5G, data centers, tout est optimisé pour garantir un débit maximal. Mais quand il s'agit du réseau humain, celui qui relie les collègues entre eux, la performance est loin d'être garantie. L'enquête CNPS 2024 le confirme : si certaines équipes bénéficient d'un climat social de qualité, d'autres travaillent en mode « service dégradé » depuis trop longtemps.

LES CONSTATS DE LA CFDT

■ L'intensité du travail explose. Les projets s'empilent, les délais se resserrent et la norme devient... l'urgence permanente : « *On ne peut pas dire non à un projet, même si on est déjà débordés* » (UCI Auvergne-Rhône-Alpes). Faut-il attendre un burn-out collectif pour agir ? ■ La reconnaissance reste rare. Les succès se taisent, les échecs se commentent : « *On ne nous dit jamais quand c'est bien, mais toujours quand ça ne va pas* » (AD Sud-Est). Est-ce ainsi que l'on motive une équipe ? ■ Les services fonctionnent en silos, les interactions sont minimales, la communication descendante, laissant peu de place à l'échange et aux coopérations : « *On travaille côte à côte, mais pas ensemble* » (USC Grand Nord-Est).

Pourquoi maintenir des charges de travail qui dépassent les capacités humaines normales, alors que l'on connaît les risques psychosociaux associés ? Pourquoi la reconnaissance reste-t-elle optionnelle, alors qu'elle coûte peu et qu'elle encourage l'engagement ? Pourquoi les entités fonctionnent-elles en vase clos, au détriment de la coopération ? Pourquoi annoncer des réorganisations « surprises », plutôt que de les préparer avec les équipes concernées ?

LES PROPOSITIONS CFDT

■ Réguler la charge de travail : plafonner le nombre de projets par personne, introduire des marges dans les plannings, établir un suivi transparent de la charge. ■ Reconnaître le travail : promotions, primes, bien sûr. Mais aussi : responsabilités, opportunités de développement, convivialité. Et des objectifs managériaux pour engager le mouvement. ■ Casser les silos : des réunions interservices obligatoires, des référents transverses, des objectifs communs. ■ Autonomie choisie, pas subie : des moyens dédiés à l'innovation et à l'amélioration continue, pas uniquement pour gérer les urgences. ■ Transparence totale : travailler les réorganisations avec les équipes, détailler les impacts métier (*matrice « avant/après » : sites/métiers/missions/effectifs générés*), consulter les représentants du personnels.

La CFDT n'acceptera pas que le climat social dépende de la bonne volonté de tel ou tel directeur d'Unité ou d'Établissement. De bonnes pratiques existent déjà au sein du Groupe, alliant performance et bien-être. Il faut les généraliser. Un réseau technique fiable est un atout commercial.

Un réseau humain solide est un atout vital

À la direction de prouver qu'elle
l'a compris et qu'elle agit !

