



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ORANGE

# FLASH INFO CFTD

## CSEE Fonctions Corporate des 23 et 24 octobre 2024

### Activités sociales et culturelles

**PAS Enfance et PAS Handicap : date limite des prestations, le 31 décembre 2024** pour soumettre vos demandes d'ouverture de dossier. Vous aurez la possibilité de déposer vos justificatifs - dans un deuxième temps - et ce jusqu'au 31 janvier 2025.

**Rappel des dates limites pour demander les prestations 2024 :**

- attribution des chèques cadeaux dématérialisés de fin d'année « C'KDO » : 7 novembre 2024
- aide à la rentrée scolaire (de la maternelle au lycée) : 8 novembre 2024
- inscription au spectacle de Noël Île-de-France : 15 novembre 2024
- 2<sup>ème</sup> session de commande de chèques vacances : 30 novembre 2024
- allocation scolarité (enseignement supérieur) : 31 décembre 2024
- inscription au spectacle de Noël en province (remboursement sur facture) : 31 décembre 2024
- PCV, aide BAFA, CKDO naissance (remboursement sur facture) : 31 décembre 2024
- inscription aux vacances enfants hiver 2025 : 08 janvier 2025

**Pensez à valider dès maintenant votre QF 2025 ! Suivez ce lien <https://www.ce-orange.fr>**

### Information sur le projet d'évolution de l'organisation de la DRHG suite au recueil d'avis du CSEC

La phase 2 de la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines du Groupe a été présentée en information au CSEE, après avoir été soumise en information consultation au CSEC en septembre dernier. Selon la direction, cette réorganisation vise à harmoniser et à rendre les pratiques conformes sur l'ensemble du territoire, tout en garantissant des conditions de travail équitables. À compter du 1er janvier 2025, près de 200 salariés rejoindront le CSEE Fonctions Corporate, sans changement de lieu de travail ni de fonction : 55 médecins du travail, 83 infirmières et infirmiers de santé au travail, 11 assistants, 67 assistantes sociales, ainsi que des managers et coordonnateurs de métier ou de proximité. La Direction de la Coordination et Mutualisation RH France regroupera alors :

- les équipes des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), qui comprennent les médecins, infirmières et assistantes, issus de 13 périmètres différents, dans un SPST unique sous la double direction du médecin coordinateur (métier) et du directeur du SPST\* (managérial).
- les équipes des Services Sociaux du Travail (SST), avec les assistantes sociales, intégrées au département de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail France.

Une analyse des impacts humains au travail a été effectuée par un cabinet extérieur, accompagnée d'un plan d'action. Une évaluation post-déploiement et un retour d'expérience auront lieu au premier semestre 2025. **Les élus CFTD, du CSEC et du CSEE expriment à nouveau leurs inquiétudes concernant cette réorganisation. Ils alertent sur plusieurs risques :**

- **perte d'autonomie des instances de santé dans leurs décisions.**
- **manque d'efficacité dans le suivi des salariés, compte tenu de la complexité des périmètres d'intervention.**
- **réduction du nombre de médecins du travail, augmentant le nombre de salariés à suivre.**
- **disparition de l'organisation transverse des SPST et SST.**

### Bilan HSVT Groupe en France 2023

Le bilan sur le Harcèlement, le Sexisme et la Violence au Travail (HSVVT) du Groupe en France pour 2023 montre une augmentation continue des signalements depuis l'ouverture de la boîte mail dédiée en 2018 (108 en 2018, 150 en 2022, 157 en 2023), malgré la réduction des effectifs. La direction explique cette hausse par une « parole libérée », sans vraiment examiner l'impact des réorganisations successives et la détérioration des conditions de travail. Selon le Code du Travail, seulement 22% des cas signalés relèveraient réellement du HSVVT, soit 34 cas sur 157. En conséquence, 17 sanctions de niveau 2 (licenciement, mise à pied, déplacement d'office...) ont été prononcées, ainsi que 7 de niveau 1 (avertissement ou blâme).

**La CFTD regrette cependant l'analyse incomplète des chiffres et demande à la direction d'approfondir le suivi des mécanismes et l'évolution des situations de HSVVT.**

## Information sur le projet d'évolution du département des programmes de sécurité (SPD) de la Direction Sécurité Groupe (DSEC)

La Direction des Programmes de la Sécurité (SPD) s'est renforcée ces trois dernières années en regroupant plusieurs équipes. Ses effectifs ont triplé, représentant aujourd'hui environ 50% des salariés de la Direction de la Sécurité du Groupe. Une transformation des activités, des modes de fonctionnement et de l'organisation est devenue nécessaire, avec pour ambition 3 bénéfiques clés : excellence, performance et confiance. Cette transformation reposera sur l'organisation suivante :

- un pôle dédié à la gestion des relations et à la conformité des fournisseurs de sécurité.
- un pôle chargé de la stratégie des services et de la performance économique.
- un pôle responsable de l'urbanisme des services de sécurité et de l'expertise technique.
- trois pôles en charge de la production des services de sécurité.

Les postes restent localisés sur leurs sites actuels, avec les mêmes fiches métiers, sauf pour le pôle « Gestion des identités et des accès », où les responsabilités des managers évolueront avec des périmètres définis.

La **CFDT** note l'objectif de cette transformation : fournir des solutions, des outils et des moyens plus transverses dans la gestion de la sécurité et la protection des salariés du Groupe. Cependant, la formation des équipes, l'acquisition des nouvelles compétences et une communication continue et adaptée sont les points clés pour la réussite de cette évolution organisationnelle. **La CFDT a voté le mandatement de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail pour évaluer les impacts de cette nouvelle organisation.**

## Consultation sur les documents uniques d'évaluation des risques professionnels

Le Nouveau Modèle d'Entreprise entraîne des restructurations, des départs massifs (TPS) et une quête accrue de productivité et de profit. Cela se traduit par une augmentation importante de la charge de travail, une perte de sens, une densification des sites, des relations de plus en plus tendues au sein des équipes. Les salariés ressentent un décalage entre les ressources disponibles et les besoins réels, ainsi qu'une méfiance croissante envers la direction et sa stratégie, ce qui provoque un malaise général. La **CFDT** réclame les plans d'action traitant les risques psychosociaux identifiés. En retour, la direction met en avant sa gestion des cinq risques professionnels : déplacements à pied, conduite routière, posture au travail, nuisances sonores et lumineuses. Ceci à l'heure où la **CFDT** s'inquiète du nombre toujours trop élevé de suicides dans le Groupe en France ! Doit-on rappeler que « L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » ? (Code du travail).

## Information sur l'évolution de rattachement de l'équipe filière Finance et Performance

Le regroupement des fonctions RH et de la filière Finance et Performance a soulevé de nombreuses questions lors du CSE. Aujourd'hui, la répartition des tâches et les synergies semblent cohérentes.

**Cependant, la CFDT déplore la méthode de la direction :**

- un calendrier qui a laissé les acteurs RH sans suivi pendant plusieurs mois.
- une présentation et une communication ni responsables ni attentives.
- un manque évident de préparation collective.
- aucune visibilité sur les parcours de professionnalisation, la charge de travail et les risques associés.
- le transfert de certaines personnes vers la Communication.

La Direction envisage d'ajuster les ressources aux besoins. Toutefois, il aurait été préférable de mieux préparer le projet en amont pour présenter un dossier complet et détaillé aux élus du CSE.

## Présentation du Schéma Directeur Immobilier Territorial (SDIT) Fonctions Corporate

Les nouvelles orientations du Groupe en matière d'immobilier visent, sans surprise, à regrouper davantage les salariés. D'ici 2030, le parc immobilier sera réduit d'environ 30%, générant une économie substantielle de 180 millions d'euros. Ces réorganisations intègrent les nouvelles normes Environnement / Energie / Climat, avec un impact environnemental positif. L'entreprise promet même qu'en 2030, près de 90% des salariés en France travailleront dans des espaces modernisés. Mais dans quelles conditions de travail ? **La CFDT réitère ses inquiétudes concernant l'accroissement de ces projets immobiliers, leur impact négatif sur l'organisation du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.**

## Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

Sylvain COVEMAER (DSCO) 06 71 94 62 44  
Erik BJORK (RS CSEE) 06 40 13 75 11

Une équipe CFDT à votre service

Aline AMOROS, Eric BEAUVERGER, Philippe BOURGEON, Samah BRAHAM, Thierry BRICAUD, Fabrice CORIOU, Jean-Christophe FETY, Patricia GARCIA, Paolo GIUDICE, Armando GOMEZ, Eric GUERIN, Anita IRIART-SORHONDO, Sonia LAKHDAR, Nathalie LEBRUN, Michel MARTIN, Nadia PAKDAMAN, Philippe PELTIER, Sylvie ROTA, Nadia TELKASS, Laurence TOURNANT.

