

SOMMAIRE

Information sur le rapport annuel 2023 des médecins du travail de la DOGSE.....	1
Bilan de développement des compétences 2023.....	2

Information sur le rapport annuel 2023 des médecins du travail de la DOGSE

✓ Information

Ce qu'il faut retenir

La direction d'Orange DOGSE présente le rapport annuel d'activité des médecins du travail sur le périmètre.

Sont recensés les noms des médecins ainsi que les sites couverts. Figurent dans les documents les détails de leurs visites au personnels et examens par catégories.

Le rapport comporte un chapitre « Observations générales du médecin rapporteur. » A noter : les médecins soulignent des conditions d'exercice rendues difficiles par des arrêts de travail ou des départs non remplacés. Concernant les réorganisations, les médecins rappellent l'impact et les facteurs de risques psychosociaux (RPS) sur lesquels ils ont déjà appelé l'attention de la direction les années précédentes.

Parmi les propositions faites par les médecins : « revenir vers des modes de fonctionnement transparents, voire quasi démocratiques au sens où les transformations proposées seraient basées sur le dialogue, l'écoute, les remontées du terrain. »

S'appuyant sur les publications sociologiques, une analyse du ressenti des employés vis-à-vis de leur travail fait ressortir « d'une part, la gestion des processus, et, d'autre part, la gestion humaine et ceci dans le contexte d'une augmentation régulière de l'incertitude industrielle et de la complexité technologique et organisationnelle. » En clair, réduction des coûts, travail dans l'urgence et « syndrome du canard » expliquent ces difficultés. Le syndrome du canard qualifie ici le fait que « les organisations s'habituent à la médiocrité » (sic).

Analyse de la CFE-CGC

La présentation du rapport annuel d'activité des médecins du travail a perdu le formalisme qu'il avait habituellement. Le décret du 15 novembre 2022 est passé par là. La direction affirme

conserver « une partie de la structure de l'ancien modèle réglementaire », mais complète en informant qu'il a « fait l'objet d'une actualisation afin de tenir compte de l'évolution du code du travail ». Un euphémisme pour exprimer le fait que depuis des années, ce code du travail régresse, que surtout, la direction en profite pour communiquer de moins en moins d'informations.

Au cas particulier, ce rapport ne comporte pas de chiffres individualisés. De l'aveu même des médecins, les chiffres

extraits de l'application Sésame, celle qui pilote leur activité et sert de gisement de données pour l'établissement de ce rapport, seraient faux.

Un rapport nébuleux, malgré les assertions particulièrement éloquentes des médecins sur l'état psychologique des personnels et ses causes.

Important : Les élus ont déposé une alerte en séance pour risque grave... Danger social !



Bilan du développement des compétences 2023

✓ Information-Consultation

Analyse de la CFE-CGC

Ce qu'il faut retenir

Dans les éléments présentés par la direction, sont rappelés les 4 enjeux issus des Orientations de la Formation et du Développement des Compétences en 2023.

« Garantir l'Excellence Client ; Renforcer nos expertises technologiques (Data, IA, Cybersécurité, Virtualisation, 5G) ; Renforcer notre capacité d'adaptation collective ; Incarner notre engagement en matière de RSE. »

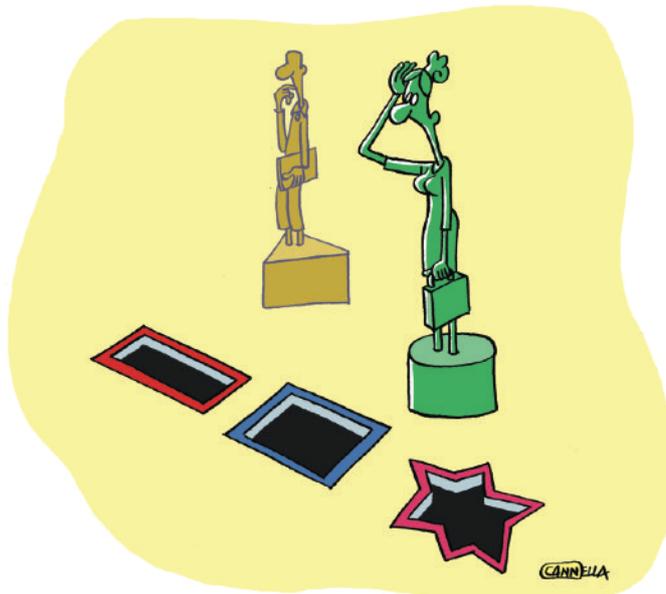
Parmi les nombreux indicateurs délivrés dans ce bilan, noter que le nombre d'heures moyen de formation par salarié est de 35,6 heures, supérieur aux prévisions (32,8h). L'effectif pris en compte est celui des salariés actifs hors Temps Libéré au 31/12/2023.

Etonnant, le taux d'accès à la formation est de... 108%

82% des heures réalisées sont dédiées à la professionnalisation des domaines Client & Innovation et technologie.

Une abondante cascade de diaporamas enchaîne une profusion de chiffres et de données détaillant les formations par filière métier, par âge, par genre.

Les données communiquées ne permettent pas de vérifier que la direction de l'entreprise respecte les obligations du code du travail. Une présentation trompeuse qui permet à l'entreprise d'afficher 35,6 heures de formation par salarié. Un nombre pas en lien avec la réalité vécue par nos collègues CDD ou CDI.



Notamment, les formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage ne sont pas distinguées de ce qui relève de la formation des CDD/CDI.

Par ailleurs, l'assiette des effectifs n'est pas clairement définie. Alors que la base est au 31/12/2023 pour certains indicateurs, celle-ci est au 01/12/2023 pour d'autres. Difficile à admettre lorsqu'on voit le nombre d'emplois qui ont disparu sur la période.

Enfin, refus catégorique de la direction de communiquer toute information sur l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

VOS REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE
VOS ELUS

Élus CSE titulaires :
Benabas Sahra
Courtin Pascal
Drouet Philippe
Dussauge Thierry
Gragueb Chatti Safa
N'Gaide Alassane
Ollagnon Florence
Vanesse John

Élus CSE suppléants :
Aissa Myriam
Borg Yann
Bouzahzah Younesse
Foulier Jean
Fournel Sallei Vanina
Grange Valérie
Massard Jérôme
Munoz Cyril

Représentant Syndical :
Testi Jean-Pierre



CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !

Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[url page web de l'établissement]

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

