

## SOMMAIRE

Evolution de l'organisation de la Direction des Ressources Humaine Groupe (DRHG) et du Service Social du Travail .....	1
Bilan Harcèlement, Sexisme et Violences au travail (HSVT) Groupe en France .....	2
Evolution du Département des Programmes de Sécurité (DPS) de la Direction Sécurité Groupe (DSEC) .....	2
Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) .....	3
Rattachement de l'équipe filière Finance & Performance .....	3
Présentation du Schéma Directeur Immobilier Territorial Fonction Corporate .....	4
Activités Sociales & Culturelles .....	4

## Evolution de l'organisation de la Direction des Ressources Humaine Groupe (DRHG) et du Service Social du Travail

Le Service Santé au Travail (SST) va être rattaché à la Direction de la Coordination & Mutualisation RH France des Fonctions Corporate. Les médecins du travail et les assistants sociaux seront placés dans des entités distinctes.

**Médecins du travail** La Direction Générale du Travail augmente le nombre de salariés suivis par médecin du travail, en raison d'une pénurie nationale. Ceci a pour conséquences :

- ◆ Réduction des effectifs de médecins du travail
- ◆ Transformation des portefeuilles : passage d'une organisation par entités à une organisation par territoires

**Assistants sociaux** Objectifs du regroupement national :

- ◆ Harmoniser les prestations de services aux salariés en France
- ◆ Renforcer l'accompagnement managérial
- ◆ Optimiser les ressources et le support métier

### L'analyse de la CFE-CGC

Le dossier, présenté pour information aux élus du CSEE FC et du CSEC, concerne la réorganisation de deux entités. Au CSEC, les élus ont unanimement voté une résolution exprimant

leurs réserves sur cette transformation, demandant un suivi sous 6 mois. Au CSE Fonctions Corporate, les élus CFE-CGC ont relayé les préoccupations des médecins du travail et des assistants sociaux.

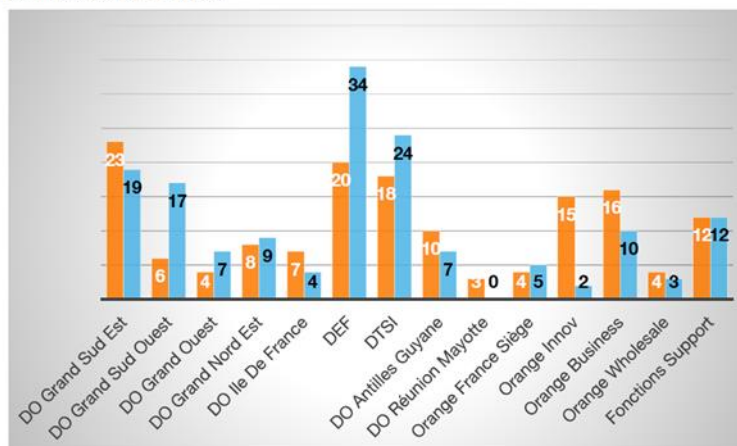
**Pour les médecins**, ils insistent sur la nécessité de préserver confidentialité et autonomie, malgré les nouvelles directives de la Direction Générale du Travail. La nouvelle organisation modifie la portée des rapports annuels, en passant d'une analyse par activité à une analyse géographique.

**Pour les assistants sociaux**, les conditions de travail se dégradent, notamment en raison de l'absence de véhicules pour des déplacements fréquents et d'une faible reconnaissance de leurs efforts dans un contexte exigeant. Les élus CFE-CGC saluent l'engagement du personnel de santé, les remercient pour leurs interventions lors des médiations où leurs apports sont toujours bénéfiques et permettent de hisser les solutions vers le haut.

Néanmoins, ils restent vigilants et demandent un suivi à six mois de la mise en œuvre de ces nouvelles organisations du Service Santé au Travail.

## Bilan Harcèlement, Sexisme et Violences au travail (HSVT) Groupe en France

### Signalements par division et entité nationale (seule l'entité de la ou des victimes présumées est considérée)



En 2023, 157 signalements ont été recensés au niveau groupe, soit une augmentation de 7 par rapport à 2022. Dans les Fonctions Corporate, le nombre de cas est stable, avec 12 signalements. Le principal canal de signalement est la boîte mail zzzHSVT.

Les femmes représentent 63% des victimes présumées, mais la part d'hommes a augmenté de 10 points (37% contre 27% en 2022). Deux tiers des mis en cause présumés sont des hommes. Les signalements sont traités par investigation directe (57%) ou approfondie (43%), ces dernières faisant appel à un binôme interne dans 62% des cas et externe (cabinet de consultants) dans 38% des cas.

Seules 22% des situations traitées concernent des faits pouvant caractériser un harcèlement, sexisme ou violence au travail ; les autres relèvent essentiellement de problèmes

relationnels ou de management, etc. Côté disciplinaire, 7 sanctions de niveau 1 (avertissement ou blâme) et 17 de niveau 2 (dont 9 licenciements) ont été prononcées.

#### L'analyse de la CFE-CGC

Certes les élus CFE-CGC ont obtenu la ventilation des signalements par périmètre, toutefois, ils demandent à pouvoir disposer de la répartition de ces signalements selon leur nature (harcèlement moral, harcèlement sexuel...) et par périmètre également. La granularité présentée est insuffisante pour se rendre compte de la réalité du terrain. La référente a indiqué que pour 2023, 12 signalements sont intervenus sur le périmètre Fonctions Corporate, 5 traitaient d'une situation de harcèlement moral et 3 cas étaient liés à la catégorie harcèlement sexuel, agissements sexistes.

## Evolution du Département des Programmes de Sécurité (DPS) de la Direction Sécurité Groupe (DSEC)

A la Direction Sécurité Groupe, on n'en finit jamais !!! Un nouveau projet de réorganisation a été présenté aux élus. Cette fois-ci il s'agit d'un des piliers de la DSEC, le département des Programmes de Sécurité (SPD) qui pilote en particulier la conception, la réalisation et le déploiement des solutions de sécurité du Groupe. 50% de la force au travail de la DSEC y est concentrée.

Cette nouvelle organisation est censée accroître la transversalité (comme l'activité d'architecte et d'urbanisme) et renforcer la qualité des services en réorganisant les pôles de services.

#### L'analyse de la CFE-CGC

Les élus CFE-CGC pensaient que la réorganisation de la DSEC, amorcée en juillet 2023, toucherait à sa fin avec le dossier SPD, permettant enfin aux salariés de retrouver un environnement de travail serein. Cependant, un audit confié à un cabinet externe vient relancer l'incertitude, avec des recommandations attendues pour S1 2025. Devant cette accumulation de réorganisations, les élus des syndicats CFE-CGC, CFTC, FO-Com, Sud et Printemps Écologique ont voté une résolution pour demander une expertise externe afin d'évaluer les impacts successifs sur les conditions de travail et la santé des salariés que de garantir un accompagnement adapté pour les équipes impactées directement ou indirectement ».

## Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le Document Unique des Risques Professionnels (DUERP) est présenté chaque année. Il fait apparaître la cotation des risques professionnels par Directions puis Unités de Travail regroupant des activités semblables. Pour ces phases d'activités, l'analyse des risques est scindée en deux parties :

- ◆ L'évaluation des situations dangereuses et les risques associés : pour ces risques sont associés le récapitulatif des expositions, les moyens de prévention et une cotation des risques
- ◆ Les risques psycho-sociaux : pour évaluation des contraintes/ressources et les moyens de prévention et le niveau de risque par facteur.

Les DUERP sont mis à jour en cas de modification de l'activité.

### L'analyse de la CFE-CGC

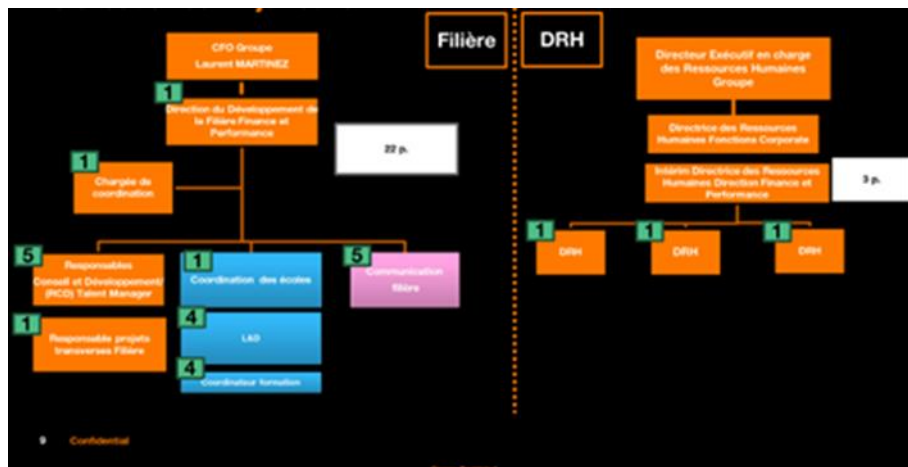
Les Instances Représentatives du Personnel ne sont plus associées à l'élaboration de ces DUERP, ce qui est dommageable pour la santé des salariés. Les élus CFE-CGC remarquent que les cotations et niveaux de risques apparaissent sous-évalués, l'insécurité et la violence lorsque le personnel est hors des sites ne sont pas pris en compte. Ils souhaitent que les sujets tels que « charge de travail », « rythme de travail » « lanceur d'alerte » et « conflit de valeur », soient intégrés dans les prochaines mises à jour de ces DUERP. Pour ces raisons, élus CFE-CGC ont donc voté **CONTRE** les DUERP.

## Rattachement de l'équipe filière Finance & Performance

Cette évolution d'organisation impacte 25 personnes du périmètre et sera effective dès le 1er novembre 2024.

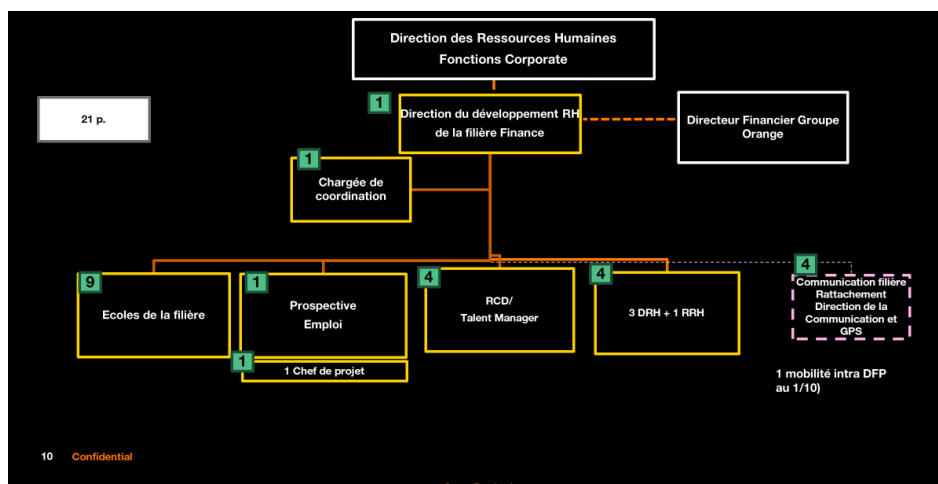
Pensée dans un objectif de simplification, elle vise à regrouper la Direction du Développement de la Filière Finance et Performance (DFF) et l'équipe Ressources Humaines de la Direction Finance et Performance. En effet, ces deux Directions avaient des rattachements différents puisqu'elles rapportaient respectivement au Directeur Financier et à la Directrice des Ressources Humaines des Fonctions Corporate.

### Les deux directions concernées au 1<sup>er</sup> juillet



Ainsi, la nouvelle **Direction du développement RH de la filière Finance et Performance** s'inscrit dans un cadre global d'accompagnement des salariés avec des **enjeux autour des compétences** (compétences clés à développer, redéfinition de la filière groupe, proposition de formations recentrées sur les enjeux stratégiques, ...) **de la culture et de l'engagement** (définir une culture groupe commune, accroître la performance, ...) **et de l'efficacité** (nouveau modèle d'entreprise (NME), transformations RH, dispositifs sociaux,...).

## Organisation cible au 1<sup>er</sup> novembre



### L'analyse de la CFE-CGC

Ce dossier, présenté en simple information aux membres du CSE Fonctions Corporate a suscité de nombreuses questions de la part des salariés concernés, que les élus CFE-CGC n'ont pas manqué de poser en séance. Certaines réponses ont été apportées, tels que le rattachement de l'équipe communication à la Communication Groupe, le recrutement d'un RRH en cours pour rééquilibrer les portefeuilles des 3 DRH déjà en poste, etc. Toutefois, la CFE-CGC déplore que l'évolution de cette organisation n'ait pas été présentée dans sa complétude. En effet, une partie avait déjà été actée au premier semestre...

## Présentation du Schéma Directeur Immobilier Territorial Fonction Corporate

Il était prévu à l'ordre du jour que la Direction nous présente les programmes immobiliers des Fonctions Corporate avec un document montrant une vision claire des projets immobiliers et de leurs impacts sur les sites et les personnels concernés. Malheureusement, ce dossier ne correspondait pas à l'ordre du jour puisqu'il nous a été exposé le Schéma Directeur Immobilier Territorial Groupe : un copié-collé de celui présenté au CSEC avec quelques chiffres ajoutés sans aucune consistance

### L'analyse de la CFE-CGC

Le manque d'information traduit une gouvernance hésitante, semblant perdue sans l'appui d'un cabinet de conseil externe.

Cette absence d'indépendance et de réactivité engendre des dysfonctionnements pour les salariés : perte de sens, incohérence des processus, et manque de décisions managériales.

Les élus CFE-CGC ont rappelé l'importance de la confidentialité et ont demandé des données chiffrées, insistant sur la nécessité d'informations économiques fiables pour un débat constructif et une prise de décision éclairée en CSE

## Activités Sociales & Culturelles

### Arbre de Noël :



**Ile-de-France** : vous avez jusqu'au **15 novembre** pour vous inscrire ! Rappelons que ce dernier se déroulera au **Grand Rex**, le 30 novembre à 16H, avec au programme **la Féerie des Eaux** et la projection du film **Disney Vaiana 2**. Une entrée au **Musée Grévin** sera également offerte, valable 6 mois.

**Hors Ile-de-France** : les enfants et leurs ouvrants-droits bénéficieront d'un montant de **30 €** en remboursement sur facture jusqu'au **31 décembre 2024**

**Les prestations suivantes sont toujours disponibles :**

**Aide à la Rentrée Scolaire** jusqu'au **8 novembre**. A noter, s'il vous reste un crédit de l'année dernière, celui-ci est valable jusqu'à fin novembre

**Chèques Vacances** jusqu'au **30 novembre**

**Allocation Scolarité** jusqu'au **31 décembre**

<b>VOS REPRESENTANTS CFE-CGC ORANGE</b>	<b>Élus CSE titulaires :</b> Jacques BERTHELIER Anne CUDON Laure FALEMPIN Danielle PROULT Madani RAHMANI Awataf TEMAGOULTE Philippe SALÉ Tania BONTRAIN	<b>Suppléants :</b> Franck AUVRAY Ali BEN M BAREK Laurence DULON Emmanuel VATAR	<b>Commissions CSE :</b> <b>Emploi Formation</b> : Franck AUVRAY et Dominique DOISNEAU <b>Egalité pro</b> : Ony RANDRIANARIVELA et Zahra SAYAD <b>Commission Handicap</b> : Ali BEN M BAREK et Safira SOW <b>Commission ASC</b> : Dominique MESNIERE et Danielle PROULT <b>Commission Restauration</b> : Zahra SAYAD et Pierre REGNIER <b>Projets Economie Evolution des marchés</b> : Danielle PROULT et Emmanuel VATAR <b>Représentant Syndical</b> : Philippe JOLY <b>Commission des marchés</b> : Philippe SALÉ
---	---	---	---