

Un rapport du CNPS sans appel !



Le Comité National de Prévention du Stress tire la sonnette d'alarme :

- **Travail intensifié** : charge excessive, outils inadaptés, pression constante.
- **Perte de sens et insécurité** : repères brouillés, missions changeantes.
- **Risques psychosociaux élevés** : burn-out, absentéisme, désengagement.

Le CNPS recommande de ralentir les transformations, d'intégrer les risques dans les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et de libérer la parole.

Les salarié-es nous le disent : les conditions de travail se dégradent, les réorganisations s'enchaînent, la fierté d'appartenance s'effrite. Ils et elles demandent stabilité et reconnaissance. Et que fait la direction ? Elle continue droit dans le mur avec une nouvelle réorganisation majeure ! C'est de l'acharnement (dés)organisationnel ! Les salarié-es, eux, demandent stabilité et reconnaissance.

Le CNPS est le miroir du réel

L'enquête CNPS reflète fidèlement la souffrance au travail et permet d'agir sur les vraies causes.

Les « ateliers managériaux », « plans d'action » et autres « guides méthodologiques » ne régleront rien sans moyens humains suffisants.

Sous-effectifs, surcharges, réorganisations en chaîne avec des représentants du personnel trop souvent écartés de la prévention : voilà la réalité.



Des mesures concrètes s'imposent

La CGT soutient l'idée d'une étude paritaire sur la charge de travail (prescrite, réelle, ressentie).

Mais elle doit être généralisée à tout le groupe Orange, pas limitée à quelques sites pilotes.

Sur le terrain, le constat est partout le même : équipes épuisées, Objectifs irréalistes, digitalisation qui intensifie encore le rythme.

Les salarié-es n'attendent pas de nouveaux outils, ils attendent des recrutements, de la stabilité, et des objectifs réalistes.

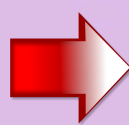
Transparence et démocratie sociale

La CGT dénonce l'exclusion des représentants du personnel des Groupe Pluridisciplinaires de Pilotage. Comment parler de co-construction lorsque ces groupes ne comprennent que des salariés sous lien de subordination directe ? La co-construction implique une capacité réelle à contester une proposition pour l'amender, voire en effectuer une autre complètement différente.

Ainsi, les « dispositifs de régulation » ne remplaceront jamais des effectifs suffisants, une vraie concertation, une organisation stable.

Tant que la direction poursuivra ses réorganisations à marche forcée, les risques psychosociaux continueront d'exploser.

Les revendications portées par vos élu.es CGT replacent l'humain au centre



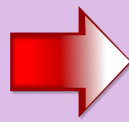
Renforcer immédiatement l'emploi et les moyens, seule réponse durable à la surcharge.



La santé, la sécurité et la dignité au travail doivent redevenir des priorités stratégiques.



Stop aux réorganisations permanentes et oui à la stabilité.



Etablir une concertation paritaire réelle : réintégrer les IRP et le service de santé au travail dans les GPPP (le troisième P pour Paritaire).



Ecouter les salarié-es et leurs représentant-es plutôt que de financer des cabinets externes.

LA DELEGATION CGT AU CSEE DE LA DO IDF

TITULAIRES : Alparslan POYRAZ, Jérôme RONDEAU, Françoise BRASSEUR, Sandrine MARTINHO, Anthony TOUEILLES

SUPPLEANTS : Anna ALLAMELLE, Oualid BENZARTI, Virginie CULLIN, Amar LEVEUGLE, Marjory BOGANDA

Représentant syndical : Alain BERNIER