

POUDRE AUX YEUX : AUCUN ENGAGEMENT CONCRET



Avril 2026 - Accord QVCT

La négociation d'un accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) est une obligation légale imposée à tout employeur (art. L.2242-1 du Code du travail). Orange devait négocier, il n'avait pas le choix. En revanche, aucune organisation syndicale n'est tenue de signer l'accord qui en résulte. Depuis 2022, la politique de la Direction Orange, appelée pompeusement, la stratégie « Lead and Trust the future », repose essentiellement sur la réduction des coûts via des restructurations permanentes. **Perte de sens, suppression de postes, surcharge de travail, et externalisation massive créent une situation délétère.** La négociation sur la QVCT aurait pu changer la donne. Elle n'en a pas pris le chemin. Au-delà des déclarations, **la Direction ne prend aucun engagement concret et réduit même sur certains droits du personnel.**

Quelques sujets nouveaux... mais

Après plusieurs mois de négociation, la CFE-CGC a obtenu quelques avancées : le projet a été élargi à l'ensemble des personnels du groupe Orange en France, et certaines thématiques encore peu traitées font enfin leur apparition :

- ◆ L'hybridation du travail ;
- ◆ Les effets de l'intelligence artificielle ;
- ◆ La prévention du risque suicidaire ;
- ◆ La gestion des crises climatiques, sanitaires, sécuritaires et cyberattaques ;
- ◆ Le maintien dans l'emploi après une longue absence ;
- ◆ Les addictions à une substance ou un comportement.

Des ambitions sont affichées, mais elles ne seront assurément pas suivies d'effets : cet accord ne traduit aucune volonté réelle d'améliorer les conditions de travail.

Un manque d'engagements et de moyens

Une large part des mesures décrites est déjà existante dans la loi ou dans d'autres accords. Les exemples du manque d'engagement font légion :

- ◆ Processus de reclassement en cas d'inaptitude : un seul poste proposé (et non 3) alors que tout refus conduit au licenciement du salarié ;
- ◆ Impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi et les conditions de travail : aucune date de consultation des représentants du personnel ;
- ◆ Déclaration obligatoire des accidents de travail ou de service non mentionnée ;
- ◆ Réduction des moyens alloués à la prévention des risques et aucun budget pour la QVCT.

Les dispositions de l'accord QVCT ne proposent aucune avancée significative.



Une charge de travail toujours sous tension

La charge de travail est identifiée comme un enjeu central de la qualité de vie au travail.

[L'enquête du Comité National de Prévention du Stress \(CNPS\) est éloquent](#) : depuis 2012, les salariés déclarent subir une augmentation de la charge de travail.

	2012	2016	2019	2021	2024
Intensité et temps de travail	-5	-2	-3	-5	-5

Toutefois, l'évaluation comme la régulation de la charge de travail reposent principalement sur les managers de proximité. Leurs marges de manœuvre restent limitées, ce qui peut freiner la mise en place de solutions pérennes.

Lors de problèmes structurels de charge de travail, le dénouement ne peut reposer uniquement sur des ajustements locaux. La CFE-CGC Orange exige un réel pilotage de la charge de travail et des solutions efficaces portées par la Direction générale.

Aucune amélioration des lieux de travail

Entamée en 2022, la transformation immobilière en « espaces dynamiques » poursuit son cours et même, s'intensifie : réduction des espaces de travail, déménagements, allongement des trajets, ... au nom de prétendues économies.

En 2030, **90% des salariés** seront installés dans des open-spaces avec des bureaux partagés (flexdesk). [Lire le document présenté par la Direction au CSEC septembre 2025](#)

La position de la Direction est claire :

- ◆ Refus de reconsidérer sa stratégie immobilière ;
- ◆ Aucune adaptation de la température des locaux au nom de la réduction des coûts ;
- ◆ Aucune solution pour atténuer le bruit qui perturbe la concentration ;
- ◆ Aucune information sur les dispositifs de logement pour accompagner les déménagements.

La qualité de vie et les conditions de travail ne se décrètent pas. Elles doivent refléter le quotidien et l'environnement de travail des personnels.

Une formation aux risques déficiente

La prévention des risques professionnels est affichée par la Direction comme une priorité, mais ne peut être efficace sans une politique ambitieuse et concrète de formation des salariés. Anticiper les risques, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, suppose de donner à chacun les moyens de comprendre, d'identifier et d'agir face aux situations à risque.

Accidents du travail : l'hécatombe en 2024

1242 accidents du travail sur 2024, soit +22% en un an + 25% d'arrêts supérieurs à 31 jours.

Lire le [Bilan santé, sécurité et conditions de travail 2024](#), voir la [déclaration CSEC Santé de septembre 2025](#)

La formation ne peut se restreindre à la seule population des préventeurs ou des RH. Elle doit s'inscrire dans la durée, être accessible à tous et adaptée aux réalités du terrain. Or, le recensement des risques professionnels, comme les mesures de prévention associées, demeurent encore trop lacunaires. Prenons pour exemples l'exposition à l'amiante lors des interventions réseaux ou encore, les facteurs organisationnels

sources de risques psychosociaux. **Chaque salarié est son premier préventeur.** Investir dans la formation renforce la prévention. C'est reconnaître que la sécurité et la santé au travail reposent sur les compétences collectives.

Au final, un accord moins protecteur que la législation

Ce projet d'accord veut faire régresser les acquis réglementaires. La Direction tente de réduire certaines obligations qui s'imposent à tout employeur :

- ◆ Supprimer tous les risques professionnels à la source en questionnant l'organisation du travail ;
- ◆ Identifier tous les risques non supprimés et planifier des actions efficaces de prévention ;
- ◆ Mettre systématiquement à jour ces risques lors d'une réorganisation ou d'un accident grave ;
- ◆ Distinguer les risques selon le genre, pour tenir compte des situations de harcèlement visant les femmes et la communauté LGBTQI+.

Cet accord tente de limiter les recours potentiels sur le champ des conditions de travail et de la santé. Il veut amputer une partie des droits des personnels bien que la Direction ne puisse déroger aux dispositions d'ordre public qui protègent leur santé et leur sécurité.

Ce n'est donc pas un accord Qualité de Vie et Conditions de Travail

Les fondamentaux d'une démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail structurée, tels que définis par les ANI (Accord national interprofessionnel) de 2013 et 2020, la loi Santé 2021 et les référentiels de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), ne sont pas respectés : **Un accord QVCT digne de ce nom suppose trois conditions minimales** : que la Direction, les représentants du personnel et les salariés pèsent à égalité dans les décisions ; que des comités de pilotage structurés assurent un suivi réel, du niveau central jusqu'au terrain ; et que les salariés soient véritablement associés à la conception des solutions, pas seulement consultés pour la forme. **Aucune de ces trois conditions n'est remplie.**

La CFE-CGC Orange condamne l'attitude de la Direction qui propose un accord dégradant la Qualité de Vie et les Conditions de Travail

Nos revendications :

- ▶▶ Obtenir un accord-cadre au périmètre du Groupe Orange qui crée un socle social commun pour tous les personnels ;
- ▶▶ Placer l'humain au cœur des décisions stratégiques pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail ;
- ▶▶ Apporter une réelle valeur ajoutée avec des engagements mesurables (sans se contenter de compiler l'existant) ;
- ▶▶ Renforcer la participation effective des personnels et de leurs représentants aux groupes de travail.



CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Sylvie Billaud Manas : 06 07 08 19 67
Philippe Petit : 06 88 24 92 32
Karine Rieux : 06 70 64 79 94
Youcef Terfaia : 06 30 50 09 01
Rapprochez-vous de vos représentants CFE CGC

Abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
Tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFEGCG



cfe-cgc-orange.org

