

Déclaration préalable CFE-CGC

Séance Santé Sécurité et Conditions de Travail

Séance CSEC SSCT du 9 septembre 2025

À chaque CSEC Santé, la délégation CFE-CGC met en lumière la non-conformité de la Direction d'Orange au regard de la législation et les dysfonctionnements constatés. Les mois s'écoulent et on ne peut que déplorer une certaine inertie de la Direction à apporter de réelles solutions au traitement des situations liées à la santé, sécurité et conditions de travail du personnel.

Pour ce CSEC Santé du 9 septembre 2025, la Délégation CFE CGC alerte une nouvelle fois la Direction.

2025 : un été meurtrier

Au moins 4 décès de collègues sont à déplorer sur cet été 2025.

Sur l'année 2024, la délégation CFE CGC a dénombré plus de 10 situations létales en lien avec le travail (décès, suicides, tentatives de suicides et accidents mortels). Pourtant, le bilan Hygiène, Santé et Conditions de Travail (Bilan HSCT) Orange 2024, présenté en juillet 2025, indique qu'« aucun accident mortel n'est à déplorer en 2024. » Que conclure : le bilan HSCT 2024 présenté en CPPRPPST comporte des données erronées ? ou la Direction n'a pas procédé aux déclarations d'accidents de travail ou de service pour les décès ?

Nous rappelons donc que :

- L'employeur a l'obligation de déclarer « tous » les accidents de travail et « tous » les accidents de service. (*Code de la Sécurité Sociale*)

Ce point de législation a déjà été évoqué à maintes reprises dans cette instance CSEC 2024 et 2025. Une obligation non mise en application. Nombre de nos collègues victimes d'épuisement professionnel ou de harcèlement se retrouvent en arrêt maladie. Tous les accidents de travail ou de service liés aux risques psychosociaux ne sont pas déclarés par la Direction. Le cadre légal existe ; il est même décrit sur l'intranet Anoo. A connaissance d'un accident, les RH et/ou managers doivent procéder à la déclaration d'accident sous 48h. Ils ont la possibilité d'émettre un courrier de réserves.

- Dans les cas de mort au travail, l'absence de lien avec le travail n'exclut pas la présomption d'imputabilité. (*Cour de cassation, 2e chambre civile, 27 février 2025*)

Autrement dit, tout décès survenu au temps et au lieu de travail est présumé imputable au travail et automatiquement qualifié d'accident du travail, même en présence de risques personnels. La cause étrangère ne se déduit pas de l'absence d'un lien de causalité avec le travail. Un lien entre le décès et un état pathologique préexistant ne suffit pas à renverser la présomption d'imputabilité. La Cour de cassation adopte une lecture très protectrice des salariés. Elle considère que le fait d'être en situation de travail peut, même indirectement, avoir contribué au malaise (stress, posture prolongée, fatigue, etc.).

La délégation CFE CGC exige donc que la Direction procède à toutes les déclarations d'accident de travail ou de service (décès, accidents physiques, accidents pour risques psychosociaux), conformément à la législation.

Prévention du risque suicidaire

Avec la multiplication des drames, les CSE ont diligenté des expertises externes « risque grave » sur plusieurs périmètres. La protection de la sécurité et de la santé de ses salariés est une obligation juridique de l'employeur (code du travail Obligations de l'employeur Articles L4121-1 à L4121-5).

La délégation CFE CGC demande à la Direction de présenter son plan de prévention « risques graves » au CSEC santé de novembre 2025.

Déclaration préalable CFE-CGC

Séance Santé Sécurité et Conditions de Travail

Séance CSEC SSCT du 9 septembre 2025

Accidents du travail et de trajet : l'hécatombe en 2024

Le bilan Hygiène Santé et Conditions de Travail 2024 (HSCT) montre une tendance préoccupante en matière de santé, sécurité et conditions de travail chez Orange :

- 1242 accidents du travail sur 2024, soit une augmentation de 22% en un an.

1.1. Accidents du travail et de trajet

	2022	2023	2024
Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement ¹	1131	1016	1242

La fréquence comme la gravité des accidents du travail augmentent entre 2023 et 2024.

Les accidents avec arrêt de travail ont augmenté de 20 %. La durée des arrêts en cas d'accident du travail s'allonge : + 25% des arrêts supérieurs à 31jours.

Taux de fréquence et de gravité :

	2022	2023	2024
Taux de fréquence (311)	3,98	4,05	5,10
Taux de gravité (312)	0,30	0,31	0,40

La ligne managériale comme les ressources humaines ne peuvent pas contacter un salarié pendant un arrêt de travail

Un employeur ne peut pas prendre contact avec un salarié en arrêt de travail. Il doit s'abstenir de toute demande de précisions sur un dossier ou sur l'état de santé, par tout moyen (mail, appel téléphonique, SMS, etc.). Le fait qu'un employeur procède à une telle sollicitation révèle un manquement de sa part à son obligation de sécurité (Code du travail, art. L. 4121-1). Par ailleurs, si l'arrêt de travail est en lien avec ses conditions de travail (burn-out, harcèlement, etc.), la seule évocation de l'environnement professionnel peut être mal vécue par le salarié.

La loi santé du 2 août 2021 permet à l'employeur d'informer les salariés absents depuis plus de 30 jours lors d'un rendez-vous de liaison, si et seulement si, le salarié l'accepte.

Nous constatons de nombreuses dérives dans l'entreprise : certains managers ou certaines RH, informés de l'arrêt de travail, se permettent de joindre des salariés. Au regard de ces constats, la délégation CFE CGC demande à la Direction de faire un rappel à l'ensemble des RH et lignes managériales

Déclaration préalable CFE-CGC

Séance Santé Sécurité et Conditions de Travail

Séance CSEC SSCT du 9 septembre 2025

Dégradation des conditions de travail liée à la réduction des frais professionnels

On nous remonte une pression disproportionnée sur les personnels concernant les frais professionnels en particulier de déplacement. Sous couvert d'une réduction drastique des frais de déplacements, un message managérial affirme ne plus valider les nuitées et repas jusqu'à la fin de l'année et donc l'inutilité de faire des demandes dans l'outil Oneo. Cette décision managériale s'applique sur la France Métropole et aussi sur les déplacements ultramarins (refus de prise en charge des nuitées du dimanche pour des réunions le lundi en Métropole).

Une pression forte s'exerce sur les collaborateurs du fait d'une injonction paradoxale : comment remplir ses objectifs et ses missions (visites clients, formations, rencontres d'équipes dispersées géographiquement, réunions avec la Direction, ...) sans que l'employeur donne les moyens tout en préservant sa santé.

Pour rappel :

- Les frais professionnels

Ce sont toutes les dépenses engagées par un salarié pour les besoins de son travail, dans l'intérêt de l'entreprise. Le Code du travail ne donne aucune définition des frais professionnels mais la jurisprudence émet une position constante :

« Les frais que le salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur, doivent être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui est due ». Cour de cassation, chambre sociale, 9 janvier 2001

« il est de principe que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due ». Cour de cassation, chambre sociale, 25 février 1998

- La durée maximale de travail

L'amplitude journalière est le temps compris entre le début et la fin de la journée de travail, y compris les temps de pause et les temps de déplacements professionnels (réunion, formation, intervention technique, rendez-vous client,...). Cette amplitude maximale de présence d'une journée est de 11h. Le code du travail indique que chaque salarié doit avoir 13h de repos entre 2 jours.

Voir le portail Anoo <https://portailrh.sso.infra.ftgroup/la-duree-legale-du-travail>

Conformément à l'obligation de sécurité de l'employeur, la délégation CFE CGC demande donc à la Direction de revoir ses consignes sur la prise en charge des frais professionnels, qui, clairement, favorisent l'accroissement du risque routier et l'épuisement professionnel. En sus, la délégation CFE CGC demande à la Direction de comptabiliser l'ensemble des heures supplémentaires, et ce, quelque soit le statut des personnels non-cadres et cadres.

Déclaration préalable CFE-CGC

Séance Santé Sécurité et Conditions de Travail

Séance CSEC SSCT du 9 septembre 2025

L'enlèvement du dialogue social

- Désinformation des représentants du personnel en instance

Les membres des CSSCT, comme les élus des CSE nous avertissent de leur non-information des décès ou des accidents de collègues sur leur périmètre. Nous rappelons que les CSE et CSSCT disposent de mandats permanents. Cette rétention d'information de la Direction envers les représentants du personnel pourrait s'assimiler à une entrave dans l'exercice de leurs missions et en particulier d'analyse des risques et de prévention.

- Vote « illégal » de Présidents de CSE

À quelques exceptions, selon l'article L2315-32 du Code du travail prévoit que le Président du CSE ne participe pas au vote, contrairement aux élus. Pourtant, certains Présidents de CSE prennent part aux votes en CSE. Au même titre qu'ils ne peuvent pas voter, les Présidents de CSE n'ont pas à émettre d'avis sur une résolution visant à influencer le vote des élus.

La Délégation CFE CGC demande à la Direction des Relations Sociales de faire un rappel sur la neutralité et d'impartialité des Présidents d'instances et sur la nécessité de communiquer aux CSE et CSSCT tous les accidents, décès, ... dès qu'ils en ont connaissance.

Prévention des risques professionnels et performance économique : changement de paradigme du juridique à l'économique

Des études récentes (INRS, DARES) comme des recherches plus « académiques » mettent en évidence une corrélation très positive entre la prévention et la performance économique des entreprises en France. Les entreprises qui investissent le plus dans la prévention sont aussi les plus performantes économiquement. Les actions de prévention contribuent à diminuer la sinistralité (décès, accidents, maladies professionnelles) ainsi qu'à réduire les dépenses directes relatives aux absences, au remplacement du personnel absent, et les dépenses indirectes liées au turnover, attractivité, image de l'entreprise, ... Par ailleurs, les investissements en prévention s'accompagnent souvent d'une amélioration de l'organisation du travail, autorisant de potentiels gains de productivité et de qualité.

Investir en prévention fournit des avantages économiques mésestimés.

Ainsi une augmentation de la fréquence ou de la gravité des accidents du travail/maladies professionnelles de 10 % va de pair avec une baisse de productivité de 0,23 à 0,26%. Lorsque les accidents augmentent de 10 %, la valeur ajoutée diminue de 0,59% et l'EBITDA baisse de 1,04 %.

À Orange, les moyens de prévention ont décliné en 2024 :

- réduction du budget prévention de 4,7 millions d'euros
- réduction des effectifs de préventeurs (baisse de 206 personnes en 2023 soit environ 180 ETP à 187 personnes en 2024, soit environ 167 ETP)

Sur la même période, la sinistralité a cru de 22%.

Ces données ne peuvent qu'interroger le lien de causalité entre la baisse des moyens de prévention et la sinistralité.

Une fois de plus, la délégation CFE CGC constate que les réductions budgétaires se font au détriment de la santé des personnels.

Eu égard aux drames de cet été dans notre entreprise, la délégation CFE CGC propose une minute de silence en CSEC santé.