



SOMMAIRE

Déclaration Préalable.....	1
Information sur le rapport annuel d'activité 2024 des médecins du travail.....	1
Enquête triennale Conditions de Travail et du Stress du Comité National de Prévention du Stress (CNPS).....	3

Déclaration Préalable

Retrouvez [ici](#) notre déclaration à l'occasion de la présentation du rapport annuel 2024 des médecins du travail et des résultats de l'enquête triennale sur les conditions de travail et le stress du Comité National de Prévention du Stress (CNPS). La CFE CGC Orange alerte une nouvelle fois la Direction sur le non-respect de la législation en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- L'évaluation des risques professionnels ;
- La prévention des risques psychosociaux ;
- L'insécurité dans les boutiques Orange ;
- Une charge de travail très inquiétante
- La désinsertion professionnelle ;
- Les tentatives de suicides et suicides ;
- L'intelligence artificielle : entre insécurité professionnelle et dégradation des conditions de travail.

INFORMATION SUR LE RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE 2024 DES MEDECINS DU TRAVAIL

Le rapport annuel couvre l'activité du Service de Prévention et Santé au Travail (SPST), avec une organisation en 5 bassins d'emploi et un effectif de 62 médecins, intégrant également les filiales du groupe.

En 2024, le service a maintenu une activité régulière avec plus de 37 000 visites médicales, dont une augmentation des visites à la demande, traduisant un engagement accru dans le suivi personnalisé des salariés.

La santé mentale des collaborateurs est une préoccupation majeure, avec une augmentation des troubles anxio-dépressifs, du stress et des démotivations, accentués par les transformations rapides de l'entreprise.

Le service de santé au travail a renforcé ses actions en prévention des risques cardio-vasculaires, violences externes, épuisement professionnel et risques psychosociaux, tout en participant à des enquêtes nationales.

Analyse de la CFE-CGC

Le rapport annuel d'activité 2024 des médecins du travail met en évidence une mobilisation remarquable du service de

prévention et de santé au travail, avec des ateliers de sensibilisation très appréciés des salariés.

Cependant, les élus CFE-CGC Orange du CSEC expriment leur déception face à la redondance des rapports annuels et à l'absence d'actions concrètes de la part de la direction pour remédier aux problématiques identifiées. Ils dénoncent la transformation du rapport en une synthèse édulcorée, qui limite la parole des instances représentatives et neutralise leur capacité à agir.

La centralisation des équipes, le mal-être des professionnels de santé et les problèmes structurels dégradent les conditions de travail et nourrissent un climat d'insatisfaction et de tensions. Les élus soulignent que, malgré les propositions et résolutions votées, peu d'actions ont été réellement engagées par la direction, ce qui contribue à une détérioration continue de la santé au travail.

Ils insistent sur la nécessité de renforcer le dialogue social, d'améliorer la coordination des instances IRP, et de mettre en œuvre des mesures concrètes pour respecter les engagements pris. Les enjeux liés à la surcharge de travail, à la sous-traitance, à l'introduction de l'IA, et aux dysfonctionnements organisationnels sont au cœur des préoccupations, avec une

demande d'observation du travail, de régulation de la charge, et de prévention des conflits.

Les élus CFE CGC Orange demandent à la médecine du travail que les personnels arrêtés pour épuisement professionnel et/ou de harcèlement ne soient pas taxés d'inaptitude à leur retour. Ils sont victimes d'une organisation du travail défailante.

Les élus CFE-CGC Orange proposent également de renforcer la prévention du harcèlement, d'améliorer le fonctionnement des commissions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), et d'intégrer des dispositifs innovants comme des groupes d'expérimentation pour mieux analyser et agir sur l'absentéisme et les risques psychosociaux.

Les élus CFE CGC Orange alertent la direction sur des courriers laconiques de remboursement reçus par les salariés en arrêt, courriers qui les mettent en difficulté financière et nuisent à leur bon rétablissement.

Les élus CFE CGC Orange interpellent la direction sur la recrudescence des cas de cancers sur le site de Nantes Gloriette et demandent des mesures de protection immédiate pour les personnels occupants. A noter aussi sur Nantes, l'absence d'un médecin du travail pérenne depuis mars 2023, la direction s'engage à recruter pour la fin de l'année 2025.

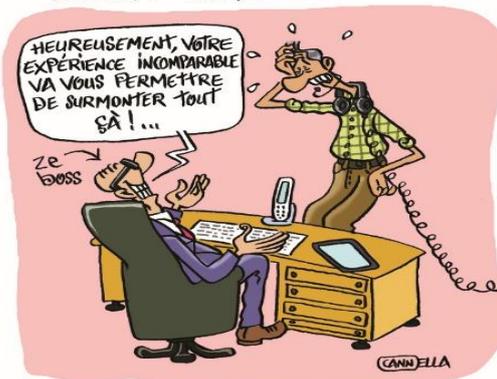
La nouvelle organisation centralisée, effective depuis 2025, vise à améliorer la cohérence et la qualité du service, tout en maintenant la proximité avec le terrain.

Cependant, des difficultés persistent, notamment l'accès à l'information, l'absentéisme, la gestion des situations complexes d'inaptitude, et la surcharge de travail des équipes, notamment en contexte de transformations.

Le service de santé a également développé des actions de promotion de la santé, de sensibilisation aux violences externes, et de formation sur la prévention des risques psychosociaux.

La gestion des projets de transformation, tels que « Libellule », « Orange Expérience » ou « One Tool for shops », a été accompagnée par des conseils en prévention, avec une attention particulière sur l'ergonomie et à la charge de travail.

■ DEMANDES DE PLUS EN PLUS COMPLEXES, EFFECTIFS EN BAISSSE, STRESS.....



Enfin, la CFE-CGC Orange recommande de repenser la gestion des déchets, d'utiliser l'intelligence artificielle pour améliorer la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), et de renforcer la cohésion entre collègues dans un contexte hybride, afin de préserver la santé, la performance, et la responsabilité sociétale de l'entreprise.

ENQUETE TRIENNALE CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU STRESS DU COMITE NATIONAL DE PREVENTION DU STRESS (CNPS)

Le Comité National de Prévention du Stress a lancé fin 2024 une enquête sur les conditions de travail et le stress au sein du groupe Orange en France. Cette enquête, réalisée par Sécafi, a recueilli 32 534 réponses.

Elle permet d'analyser les perceptions des salariés sur divers aspects tels que la charge de travail, le stress, la qualité des relations sociales, la sécurité de l'emploi, et l'impact des réorganisations.

Entre 2021 et 2024, l'effectif total du groupe Orange en France a diminué de 20 %, passant de 66 942 à 53 426 salariés. La baisse concerne principalement Orange SA, tandis que les filiales ont connu une augmentation de 11 %. La pyramide des âges montre un vieillissement des personnels ainsi qu'une baisse de la proportion de femmes.

Les résultats affichent une baisse de la perception de sécurité d'emploi 50 % des salariés considèrent que leur emploi est menacé, contre 33 % en 2021. La dégradation concerne aussi la fierté d'appartenance, qui a chuté passant de 41 % en 2021 à 21 % en 2024,

Une augmentation du stress est observée, notamment chez les salariés en contact avec la clientèle. Par ailleurs, la digitalisation et les réorganisations fréquentes sont perçues comme des facteurs de stress et d'insécurité.

L'enquête met en évidence un besoin accru d'écoute, de reconnaissance et d'accompagnement lors des changements. Elle fournit une base de données accessible à tous les acteurs de la prévention pour élaborer des plans d'action visant à améliorer les conditions de travail et à réduire les risques psychosociaux.

Analyse de la CFE-CGC

L'enquête triennale CNPS 2025 menée auprès des salariés du groupe Orange en France révèle une situation extrêmement préoccupante. Avec plus de 32 000 réponses, le taux de participation en 2024 connaît une forte augmentation, (55% pour la maison mère). La Direction a choisi de ne pas communiquer sur l'enquête CNPS, ni d'inciter à répondre ; pourtant le taux de participation témoigne d'un besoin urgent d'expression des salariés.

Les résultats mettent en évidence une dégradation significative de la situation sociale depuis 2022. L'intensité du travail reste en crise depuis 2012, aggravée par une externalisation massive (jusqu'à 80%) qui rend les activités restantes plus complexes, avec des procédures mal définies et un manque de coopération entre services. Par ailleurs, le dépeuplement

lié aux départs en pré-retraite non remplacés augmente la surcharge de travail pour les salariés restants.

L'inquiétude concernant la sécurité d'emploi s'est intensifiée, avec une chute spectaculaire de 33 points du sentiment de sécurité en 2024, et 67% des salariés craignent un changement indésirable dans leur situation professionnelle. La fierté d'appartenance à l'entreprise a également diminué de 19 points, notamment en raison des plans de départs volontaires et de situations graves comme des suicides, qui ont suscité une forte émotion collective.

L'autonomie au travail, qui aurait dû s'améliorer avec l'augmentation du niveau de qualification, est restée stable depuis 2012. Les réorganisations se sont multipliées entre 2021 et 2024, avec une perception négative de leur accompagnement. Leur nombre accru est corrélé à une augmentation des incidents graves, y compris des suicides sur certains périmètres.

Malgré ces difficultés, certains points d'ancrage positifs subsistent. Le soutien entre collègues est très apprécié, avec 84% partageant leurs savoir-faire, et le collectif d'équipe se renforce. La confiance dans les représentants du personnel a également progressé de 5%, renforçant leur rôle de protecteurs face à la dégradation sociale. En revanche, la reconnaissance individuelle, notamment en termes de rémunération et de perspectives d'évolution, reste insatisfaisante, avec 68% de salariés mécontents de leur rémunération et 44% estimant les entretiens individuels inutiles.

Le soutien hiérarchique de proximité s'est amélioré, mais la perception de leur influence sur les transformations de l'entreprise se réduit, avec seulement 61% des managers de proximité estimant que leur avis est réellement pris en compte. La direction générale d'Orange apparaît déconnectée de la réalité du terrain.

Tous les indicateurs de risques psychosociaux sont en alerte, reflet d'une politique sociale en échec depuis 2022. Une crise sociale majeure pourrait se profiler.

La Direction doit réagir rapidement. Le CNPS a engagé un travail de fond pour proposer des mesures de prévention, et la délégation CFE CGC appelle la Direction à soutenir ces préconisations avec attention, responsabilité et audace.

**VOS
REPRESENTANTS
CFE-CGC ORANGE :**

Élus CSE Central :			
Gaëtan	Absalon	DO Antilles Guyane	(Tel : 596696854626)
Sylvain	Besse	SCE	(Tel : 0608819546)
Michel	Dana	SCE	(Tel : 0682653067)
Fabien	Esnault	DTSI	(Tel : 0607080400)
Valerie	Giraud	INNOVATION	(Tel : 0608359941)
Olivier	Delorme	Orange France Siège	(Tel : 0632267727)
Laurence	Le Bott	DO Grand Ouest	(Tel : 0678780503)
Anne	Lefrans	Orange France Siège	(Tel : 0607950009)
Leila	Belayachi	DO Grand-Nord Est	(Tel : 0784223987)
Abdelkrim	Daouadji	DO Grand Sud Ouest	(Tel : 0674426441)
Laurent	Delavigne	DO Grand Nord-Ouest	(Tel : 0687609337)
Pierre-Emmanuel	Deschaumes	DTSI	(Tel : 0645632236)
Philippe	Drouet	DO Grand Sud Est	(Tel : 0677175078)
Laurence	Dulon	Fonctions Corporate	(Tel : 0686174225)
Raphael	Erudel	DO Reunion Mayotte	(Tel : 262692298366)
Mireille	Garcia	Orange Wholesale	(Tel : 0608750794)
Laurent	Martin	DO Ile de France	(Tel : 0673893932)

Le déroulé de chaque séance / intervention et dossiers du CSEC sont accessibles dans le dossier Alfresco de [chaque séance du CSEC](#)

Ils sont à disposition des seuls adhérents et militants



**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

