

Rapport annuel d'activité des médecins du travail

(données extraites de l'application Sésame le : 15/02/2024 16:24:58)

Synthèse par établissement

Période couverte : 01/01/23 au 31/12/23

Périmètre couvert par ce rapport :

Ce rapport fournit une synthèse de l'ensemble de l'activité des médecins d'Orange sur le périmètre indiqué ci-dessous

➤ **Etablissement**

Indéterminé, x_SCE

➤ **Unités de l'établissement (entités territoriales et nationales)**

OBS DGC Dir des comptes intégrés, OBS DSIT CIO, OBS DSIT DESIGN AUTHORITY, OBS EM - JURIDIQUE - TRANSFO, OBS FINANCE, OBS GDO CSD, OBS GDO EM - COM - PQA, OBS GDO ESC, OBS GDO FBO DMPP, OBS GDO FBO EM et DRP, OBS GDO FBO MSC FRANCE, OBS GDO FBO Sce Client GO, OBS GDO FBO Sce Client IME, OBS GDO FBO Sce Client Mobile, OBS GDO IBO, OBS GDO SATO, OBS GDO SOURCING, OBS GDO TBO, OBS MKT Autres, OBS MKT COMMUNICATION SERVICES, OBS MKT DATA IA, OBS MKT GMC, OBS MKT SMS BUSINESS LINE, OBS OGSB Perf Quality & Security, OBS OGSB PRO PME, OBS RH, OBS ZF 3S, OBS ZF ACCOUNT MANAGEMENT, OBS ZF CCM, OBS ZF COMMUNICATION SERVICES FR, OBS ZF SMS FR, OBS ZF STRATEGIC DEALS, OBS ZONE INTERNATIONAL

Depuis le décret 2022 1435 du 15 novembre 2022, il n'existe plus de modèle réglementaire de rapport d'activité. Ce document conserve une partie de la structure de l'ancien modèle réglementaire mais a fait l'objet d'une actualisation afin de tenir compte de l'évolution du code du travail.

SOMMAIRE

Sommaire	2
1 Renseignements concernant l'entreprise	3
1.1 Identification de l'entreprise :	3
1.2 Adresse du service médical d'entreprise :	3
2 Renseignements concernant les médecins du travail	4
2.1 Effectif attribué par médecin au 01/01/23 :	4
2.2 Effectif attribué au 01/01/23 : 5739	6
3 Examens médicaux cliniques et visites réalisées par les infirmiers	7
4 Conclusions des examens médicaux cliniques et complémentaires	8
4.1.1 Conclusions professionnelles (nombre d'avis d'aptitude).	8
5 Actions sur le milieu du travail	9
6 Conclusions communes pour Orange Business	10
7 Commentaires individuels des médecins	14

1 Renseignements concernant l'entreprise

1.1 Identification de l'entreprise :

Nom : Orange Business

Adresse : 1 place des Droits de l'Homme – 93200 Saint Denis

Téléphone :

1.2 Adresse du service médical d'entreprise :

Adresse : 44 av Cyrille Besset 06000 NICE
45 allée des Ormes 06250 MOUGINS
St Mauront bat D 93 rue Felix Pyat 13003 MARSEILLE
305 rue Maurice Aicardi -Le Jard 13100 AIX EN PROVENCE
10 bis rue de la Cécile 26000 VALENCE
50 rue Gaston Esnault 29200 BREST
60 rue Saint Jean / Accès véhicules : 16 rue des Frères Peugeot 31130
BALMA
6 avenue Albert Durand 31700 Blagnac
33 route de Pauillac 33327 EYSINES
23 rue Thomas Edison 33600 PESSAC
895 RUE DE LA VIEILLE POSTE 34000 MONTPELLIER
Bâtiment Orange Innovation 4 rue du Clos Courtel 35510 CESSON SEVIGNE
Rue du 4ème Régiment du Génie 38000 GRENOBLE
1 avenue de la gare Saint-Joseph 44300 NANTES
110 rue du Château d'Orgemont. accès par le 7 rue des petites maulévries
49001 Angers
3 Rue du Tapis Vert 54000 Nancy
Parc d'activités TECHNELLYS 165 Rue de La Montagne du Salut Bât C porte
C1 56600 Lanester
100 avenue André Malraux 57037 Metz
245 boulevard de Tournai 59650 Villeneuve d'Ascq
Place Salford 3 ième étage 63000 Clermont Ferrand
2 allée de Bacchus 66000 Perpignan
Crystal Park SST (entrée A1, 1er étage) 1 av de l'Europe 67300 Schiltigheim
81 Rue Maurice Flandin 69003 LYON
17/25 avenue de la Libération 76035 Rouen Cedex
4 place Etienne-François CHOISEUL 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX
30 rue Salvador Allende 86030 POITIERS
100-110 esplanade du Général de Gaulle 92932 LA DEFENSE
78/80 Avenue du Général De Gaulle 93170 BAGNOLET
OBS Service de Prévention et Santé au Travail 1 Place des Droits de l'Homme
93200 SAINT DENIS

Téléphone :

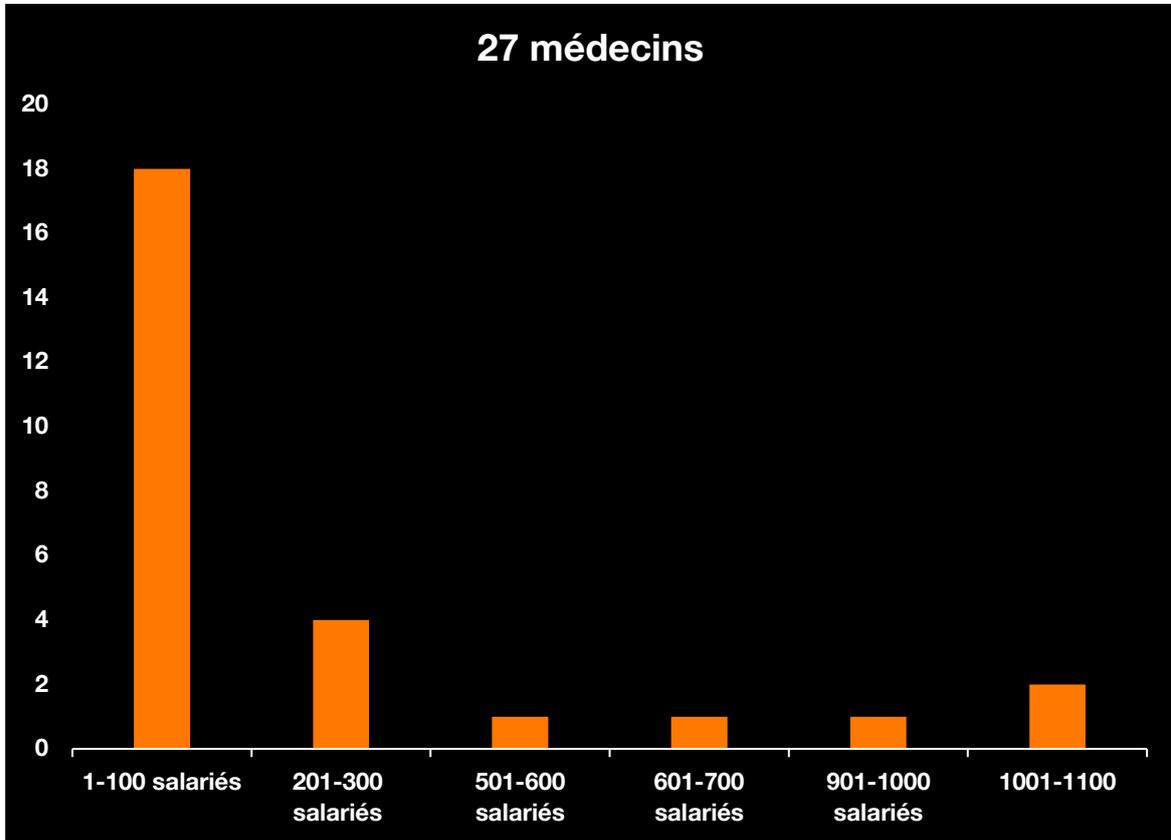
2 Renseignements concernant les médecins du travail

2.1 Effectif attribué par médecin au 01/01/23 :

Nom Prénom	Département	Effectif total
ARTIGNAN SYLVIE		1
	26	1
BENMOUNA MOHAMMED		278
	06	278
BERDUGO BEATRICE		5
	31	5
BOTO KEKY Elsa		82
	22	81
	35	1
CALVAT SIGOLENE		5
	13	5
CLAUDE MYRIAM		9
	67	9
COUCHOUD CHARET CATHERINE		1
	63	1
DE SURREL DE SAINT JULIEN Delphine		281
	69	280
	92	1
GABRION ISABELLE		4
	54	4
HERMOUET Christine		974
	33	1
	75	2
	77	1
	92	5
	93	708
	94	257
JAHIER PASCAL		528
	35	528
KOZAR ERIC		4
	34	3
	66	1
LANGEOIS YVES		1
	34	1
LAVERNHE PERAY FRANCOISE		6

	13	6
LE PROVOST ANNE SOPHIE		84
	29	1
	56	83
LEPRIEUR Nadine		678
	33	1
	35	675
	44	1
	93	1
MONNIER ANNE		2
	57	2
MONTMAYEUR ALAIN		16
	38	16
MOUYEN Guy		227
	31	227
PIRLOT Marie Pierre		1
	974	1
POIRIER CHANTAL		63
	33	62
	75	1
REIGNIER Philippe		4
	64	1
	86	3
ROZIER FRANCOIS		279
	44	263
	49	16
SAADA LIGIA-CARMEN		1057
	75	4
	78	1
	91	96
	92	953
	93	3
SANDULESCU CLAUDIA-MARIA		1090
	31	1
	75	2
	92	39
	93	1047
	94	1
SCOTTO DI VETTIMO-PRALAIN AGNES		56
	33	56

SELLAM OUEL HAJ Saïd		3
	59	3



2.2 Effectif attribué au 01/01/23 : 5739

3 Examens médicaux cliniques et visites réalisées par les infirmiers

	Nombre
3.1 Examens médicaux périodiques :	968
3.1.1 Nombre d'examens médicaux annuels ou biennaux :	967
dont	916
3.1.1.1 Salariés non soumis à surveillance médicale particulière	51
3.1.1.2 Salariés soumis à surveillance médicale particulière	1
3.1.2 Nombre d'examens médicaux supplémentaires :	1
3.2 Examens médicaux non périodiques	984
3.2.1 Visites d'embauches.	104
3.2.2 Visites pré reprises à l'initiative du :	69
a/ médecin traitant...	4
b/ médecin-conseil de la sécurité sociale...	2
c/ salarié...	63
3.2.3 Visites de reprises :	117
a/ après maternité ...	8
b/ après maladie...	80
c/ après maladie professionnelle ...	1
d/ après accident du travail.	4
e/ autres	24
3.2.4 Visites occasionnelles :	694
a/ à la demande du salarié.	376
b/ à l'initiative de l'employeur	90
c/ à la demande du médecin du travail	222
d/ urgence(s)...	0
e/ autres	6
<i>dont visites de fin de carrière</i>	6
3.3 Total des examens cliniques (= 3.1 + 3.2)	1952
3.4 Visites réalisées par les infirmiers	979
3.4.1 Visites d'information et de prévention réalisées par les infirmiers	900
3.4.2 Visites initiales d'information et de prévention réalisées par les infirmiers	79
3.4.3 Visites de pré-reprise réalisées par les infirmiers	0
3.4.4 Visites de reprise réalisées par les infirmiers	0
3.4.5 Visites à la demande réalisées par les infirmiers	0

4 Conclusions des examens médicaux cliniques et complémentaires

4.1.1 Conclusions professionnelles (nombre d'avis d'aptitude).

	embauches	reprises	examens périodiques	autres examens	TOTAL
<i>Apte</i>	5	0	5	5	15
<i>Inapte</i>	0	2	0	2	4
<i>Attestation de suivi</i>	178	91	1743	643	2655
<i>Pas d'attestation de suivi</i>	0	0	0	47	47
<i>Total</i>	183	93	1748	697	2721

5 Actions sur le milieu du travail

- Participation aux réunions, groupes de travail ou enquêtes du CSE ou des CSSCT pour les médecins correspondants et délégués
- Sollicitations de l'entreprise : Comités médico-sociaux, calls divers, enquêtes, projets de réorganisation, projets immobiliers, Groupes Pluridisciplinaires de Prévention...
- Participation aux réunions de service local et national (y compris management équipe et staff médecin/infirmier)
- Visites du milieu de travail (visites des locaux, études et aménagements des postes de travail, métrologie d'ambiance...)
- Animation pluridisciplinaire, actions collectives de prévention primaire et d'information des salariés
- Tâches administratives, formation continue, participation aux congrès, etc.

6 Conclusions communes pour Orange Business des Dr Nadine LEPRIEUR (Cesson) , Dr Pascal JAHIER (Cesson), Dr Claudia SANDULESCU (Stadium) et Dr Christine HERMOUET (Eastview)

1. Fonctionnement du service de Santé et de Prévention au Travail

- Le SPST SCE en Ile de France a poursuivi en 2023 un mode de fonctionnement en entraide au sein du SPST d'Orange Business du fait du congé maternité d'un médecin, puis des départs d'un médecin et d'un infirmier en 2023. Le départ d'un 2^{ème} médecin est survenu fin janvier 2024. Cette organisation en mode dégradé se répète depuis plusieurs années, ce qui a un impact sur la périodicité fixée par le médecin pour les visites. Cela engendre un morcellement du suivi pour les salariés et rend plus complexes les tâches des équipes du SPST.
- Les moyens humains des SPST en région sont également très hétérogènes.
- Une réflexion concernant l'organisation du fonctionnement du SPST d'Orange est en cours, pour se rapprocher du ratio temps médical/ nombre de salariés suivis établi par la DRIEETS.

2. La réorganisation d'Orange Business

La transformation d'Orange Business a été annoncée en début d'année 2023. La connaissance du ressenti des salariés est obtenue lors des visites médicales à la demande et lors des visites d'information et de prévention. Les salariés sont invités à exprimer leur ressenti vis à vis de la transformation, de façon libre et non dirigée.

Du fait du mode de recueil, nous présentons ici des données qualitatives.

- **Facteurs de risques observés ou exprimés,**

Il s'agit des facteurs de risques professionnels rapportés lors des visites. Ils concernent les aspects suivants :

- Durée de la mise en œuvre de la transformation, qui se prolonge et a un effet sur l'état d'esprit exprimé par les salariés
- Insécurité perçue sur l'emploi
- Incertitude de la situation de travail/ manque de perspective et de possibilité de projection
- Perte de sens au travail
- Charge de travail : décalage de temporalité entre les ressources disponibles et la quantité de travail (départ en TPS et mobilités internes). Recrutements bloqués. Peu de temps à disposition pour travailler son projet professionnel. Recours à un fonctionnement par intérim (ressources internes) pour compenser les départs managériaux. Ce fonctionnement en mode dégradé induit, au-delà de l'augmentation de la quantité de travail, une augmentation de la charge mentale.

- Désaccord des salariés avec la stratégie de l'entreprise, perte de confiance en la direction,
- Communication fragmentée et incomplète (calendrier social, décisions du groupe, ...)
- Inquiétude des managers concernant leur rôle dans la mise en place de la nouvelle organisation et les suppressions de poste, l'accompagnement des collaborateurs,

- Facteurs de protection :

Les ressources habituelles sont plus difficilement mobilisables

- Les managers ont habituellement dans l'entreprise un rôle de protection et de ressources pour les salariés. Les lignes managériales sont elles-mêmes fragilisées du fait de départs ou d'absences et malgré la mise en place des intérim. Cela entraîne une perturbation des « ressources » pour les salariés.
- Diminution de la cohésion des équipes,
- Perte des espaces d'échanges collectifs (télétravail, espaces de restauration ou de convivialité)

- Effets rapportés ou observés sur le comportement et la santé :

- Perte de motivation
- Anxiété
- Colère
- Frustration
- Diminution de la fierté d'appartenance
- Résignation
- Augmentation de demandes de télétravail au-delà de l'accord
- Augmentation des demandes de RQTH
- Epuisement (augmentation de la charge mentale, injonctions paradoxales)
- Syndromes dépressifs
- Troubles du sommeil
- Valeurs tensionnelles au-delà des normes

3. Le télétravail :

- En 2023, on continue à détecter les effets néfastes de l'intensification et la systématisation du télétravail : rupture du lien social, sédentarité, addictions, anxiété, troubles musculosquelettiques (mauvaise dotation de matériel ou espaces de travail non adaptés)
- Le télétravail occasionnel n'a pas vocation à remplacer un arrêt maladie qui a lieu d'être et cela peut retarder la prise en charge de certaines pathologies
- Sur certains périmètres, les médecins sont régulièrement sollicités pour prescrire du télétravail élargi, voire exclusif. Le télétravail peut être utilisé comme échappatoire.

4. Le Temps Partiel Senior :

- Les salariés indiquent que sa mise en place continue d'avoir un effet sur la charge de travail car les départs ne sont pas ou peu remplacés.
- Des pertes de savoir-faire sans transmission des savoirs sont rapportées

5. La charge de travail (cf paragraphe ci-dessus):

- Une hétérogénéité : des situations de surcharge restent importantes et prolongées, quelques situations de sous-charge sont rapportées fin 2023

6. Les conditions de travail sur site :

- Les salariés se sont plaint des températures sur les sites depuis les dispositions gouvernementales de réduction de la température ambiante dans les bureaux, ainsi que d'une gêne auditive persistante sur les plateaux. Ceci contribue à renforcer le recours au télétravail, même au-delà de ce qui est prévu par les avenants.
- Mise en place des espaces dynamiques : plus ou moins acceptés initialement puis apparition de méthodes d'adaptation ou de contournement (places attribuées, télétravail majoré)
- Sur certains sites, les équipements de bureau sont vétustes ou insuffisants, nécessitant leur renouvellement. En télétravail, certains salariés ne disposent pas du matériel nécessaire à une posture adaptée et prévu par l'accord télétravail, faute de connaissance de ce document ou faute de place.
- Isolement sur site de certains salariés en équipes multisites (voire impacts sur la santé : dépression, addiction)

7. Le management à distance et les équipes multisites :

- La succession des réorganisations accentue progressivement l'éclatement géographique des équipes (multi sites, villes ou pays) et l'importance du management à distance.
- Ces nouveaux modes d'organisation complexifient les tâches des managers. Des salariés commencent à remonter leur sentiment d'isolement, qui tarde à être identifié chez certains.

8. Populations spécifiques

- Managers de proximité : population pour laquelle la charge de travail était considérée comme élevée les années précédentes. Une augmentation du phénomène a été observée en 2023 du fait du nombre et de la durée des intérim. Leur positionnement est inconfortable du fait du manque de visibilité, en termes de communication envers leurs équipes et d'organisation des activités par suite des départs non remplacés.
- Les RH s'expriment peu sur leur propre situation, cependant on peut s'interroger sur les effets sur leur charge de travail de l'enchaînement des situations

exceptionnelles (COVID, réorganisation, Plan de Départs Volontaires, ...) en plus de leurs activités quotidiennes.

9. Délocalisation

- Les salariés décrivent un turn over élevé dans les équipes délocalisées, nécessitant un accompagnement répété des nouveaux arrivants par les équipes basées en France pour la montée en compétence, avec impact sur la charge de travail.

7 Commentaires individuels des médecins

Docteur Elsa BOTOKEY, Médecin du travail SST Lannion

Les salariés de l'entité FBO sont impactés par les récentes annonces de réorganisation et plan de suppression de postes dans un contexte général d'évolution des métiers de RAC/ RSC et d'externalisation des supports techniques exacerbant la charge de travail et le sentiment de perte de qualité. L'attente des informations concernant les modalités du plan de départs volontaires engendre un climat anxiogène pour les salariés et un sentiment d'insécurité en l'avenir professionnel. L'excellent soutien du management de proximité ne permet pas toujours d'équilibrer les contraintes et de préserver l'état de santé des salariés.

Une alerte concerne plus particulièrement la population de chargés de projets de l'équipe PACN1 du site de Lannion dont les indicateurs du lien santé travail sont inquiétants (symptômes de stress mis en lien avec les conditions de travail actuelles pour plusieurs d'entre eux, arrêts maladies dans ce contexte). Ils rapportent également une charge de travail très importante et une pression des clients (exigences, sollicitation mails excessive, deadlines). Pour certains d'entre eux le changement de métiers subi fin 2022/début 2023 (passage de RAC 3 au poste de chargé de projets) renforce la perte de sens et le sentiment de qualité empêchée (les salariés expliquent lors des visites médicales que les dossiers ne sont plus pris en charge dans leur globalité, le chargé de projets délègue certaines tâches aux plateformes externalisées, cela complexifie et dégrade le traitement des dossiers). La perspective des suppressions de postes est associée à la crainte de vivre un nouveau changement de poste subi.

Dans l'hypothèse d'une confirmation du Plan de départs volontaires et de la suppression de certains postes, les salariés de l'entité FBO de Lannion expriment également l'inquiétude au sujet des opportunités de reclassement sur un site où la majorité des activités sont des activités de chercheurs ingénieurs (Innovation), bande D et F, ce qui ne correspond ni à la compétence de la plupart des salariés orange business ni à leur grade (bande D et Dbis).

Docteur Anne-Sophie LE PROVOST, médecin du travail Lanester

Depuis l'annonce du plan de départ volontaire (PDV), la majorité des salariés nous remonte son inquiétude. Les équipes déplorent le fait de ne pas avoir beaucoup d'informations de la part de l'entreprise et nous disent être majoritairement informés par les organisations syndicales. Les salariés que nous avons rencontrés au cours de l'été pensaient avoir des réponses pour octobre mais le retrait de la demande d'homologation auprès de la DREETS a repoussé cette échéance.

En parallèle, le plan de transformation - qui devrait a priori être mis en œuvre à la fin du T1 2024 - suscite également des inquiétudes. Avec les nombreux départs et l'absence de nouveaux recrutements, les salariés expriment notamment des craintes vis-à-vis de la charge de travail à venir.

Dans ce contexte global, les équipes nous remontent leur désarroi et leur démotivation. Un certain nombre de salariés présente d'ailleurs des troubles du sommeil, des troubles anxieux et des symptômes d'épuisement professionnel. Nous sommes également particulièrement vigilants vis-à-vis de la situation des managers de proximité qui doivent accompagner et soutenir leurs équipes sans pour autant avoir davantage de visibilité.

Dr Delphine DE SURREL DE SAINT JULIEN (Lyon)

Conclusions :

Cette année a été marquée par l'accélération et la concomitance des transformations nécessitant une adaptation permanente de la part des salariés avec parfois des demandes de montées en compétences subies, facteur de risques psychosociaux.

L'effet TPS a été fortement ressenti cette année avec une augmentation de la charge de travail et de la charge mentale pour les salariés restant au travail. Nous remarquons également une perte de compétences pouvant complexifier certaines situations par manque d'expertise et générer du stress.

L'absentéisme aux visites médicales atteint un niveau très élevé (12% des visites) et nous étonne dans un contexte où les unités nous réclament des créneaux de façon insistante et répétée. Face à ces demandes, nous mettons pourtant tout en œuvre pour les satisfaire. Nous sommes dans cette situation dans une injonction paradoxale.

Concernant l'activité clinique, les visites non périodiques sont encore majoritaires : visites à la demande du salarié, visite de pré-reprise et visite à la demande du médecin du travail. Ces visites médicales sont souvent longues du fait de situations médicales lourdes et complexes.

Les décrets d'application de la loi du 2 août 2021 ont été publiés en décembre 2022. Nous avons donc œuvré en 2023 pour mettre en place les outils nécessaires (notamment un questionnaire d'évaluation des risques professionnels hors Orange) à la réalisation des visites de mi-carrière et de fin de carrière. Cet exercice demande du temps et de l'expertise.

Nous poursuivons notre vigilance vis-à-vis des salariés ayant un risque de désinsertion professionnelle.

En particulier pour Orange Business

Les départs annoncés de salariés et la réorganisation ont été les deux actualités de l'année. Cela a entraîné pour les salariés un contexte anxiogène avec une incertitude et une insécurité vis-à-vis de la situation de travail, facteur de risque RPS nouveau dans l'entreprise. A ce jour, devant la longueur du processus et ses évolutions (proposition de Rupture conventionnelle collective puis annulation puis proposition Plan de Départ Volontaire puis annulation de celui-ci fin 2023), l'impact est notable sur l'ensemble des salariés avec notamment une ambiance au travail dégradée : incertitude de qui sera impacté, changements d'organisation, impact de voir ses collègues qui ne vont pas bien... Il est à noter que de nombreux salariés expriment une crainte d'être en difficulté pour retrouver un poste malgré l'accompagnement .

Par ailleurs, que ce soit la réorganisation ou le départ de certains salariés, les deux phénomènes font potentiellement augmenter la charge de travail (ex : activité en décroissance mais continuité

de service, changement des process...). Les salariés rapportent également des injonctions paradoxales, facteur de souffrance, dans le fait de devoir former des sous-traitants à qui ils devront céder leur activité.

Durant cette période, les salariés ne se sont pas toujours sentis bien accompagnés notamment en termes de communication, ceci se rajoutant à l'incertitude et l'insécurité de la situation de travail et pouvant conduire sur la durée à un épuisement psychique. Les salariés ayant prévu un projet professionnel hors OB voire hors Orange ont été extrêmement déstabilisés par l'annulation du PDV, ne sachant plus quel choix professionnel envisager.

Dr Guy MOUYEN (Blagnac)

A retenir notamment dans ce rapport, l'implication prioritaire du SPST du site de Blagnac dans les risques professionnels identifiés comme particulièrement à risque de mortalité, et sa contribution à leur identification dans les DUERP.

1) Prévention des « postures sédentaires » (facteur de risque professionnel majeur)

- Bilan de l'étude de la place faite aux « postures sédentaires » dans 19 DUERP de 2023

Un seul DUERP sur les 19 étudiés n'a pas intégré une Nomenclature Orange*.

Sur les 18 autres DUERP qui intègrent une Nomenclature, la famille de risque des contraintes posturales n'y est pas mentionnée pour 5 d'entre eux et par conséquent pas de mention faite aux « postures sédentaires », notion mise en avant par l'INRS.

Sur les 13 (18-5) DUERP étudiés qui mentionnent la famille de risque des contraintes posturales, 9 d'entre eux font apparaître les « postures sédentaires », et ce en indiquant la Nomenclature de janvier 2023 dans le DUERP, soit environ la moitié du total des DUERP étudiés (9/19).

(*) En début 2024, une nouvelle version de ce DUERP a fait apparaître les « postures sédentaires » à l'instar des 9 ci-dessus, portant ainsi à 10 sur 19 le total de ces DUERP.

- Du fait de l'absence de « Fiche de risques sur les contraintes posturales et biomécaniques » chez Orange, dans les 9 DUERP mentionnant les « postures sédentaires », aucun d'entre eux n'apporte de renseignements concernant :
 - l'ensemble des dommages potentiels sur la santé autres que les TMS
 - les indicateurs d'évaluation (durée moyenne d'exposition en heure / jour, ...)

Il faut espérer qu'en 2024, la future élaboration de cette « Fiche de risques sur les contraintes posturales et biomécaniques » se fera dans la plus large pluridisciplinarité et sera l'occasion d'harmoniser nos messages de prévention, tant en interne qu'avec ceux de l'INRS.

Encourager la mise à disposition aux postes de travail de bureaux assis debout en prévention primaire, en priorité pour les salariés n'ayant pas suffisamment de possibilités de recourir à des tâches de travail en étant debout ou en marchant, afin que ceux-ci

puissent, comme recommandé à la fois par l'Agence européenne de sécurité et santé au travail en 2021 et l'INRS en 2022 :

- ne pas dépasser 4 à 5 h/j de « postures sédentaires » au travail
- se lever au moins toutes les 30 minutes

2) Prévention de l'exposition aux « horaires longs de travail » dans le cadre des RPS

Alors que cette exposition n'apparaît pas dans les DUERP d'Orange, la prise en compte de la mesure de la durée du travail (priorité n°1 dans le rapport Golac) serait nécessaire à un suivi des facteurs de risques psychosociaux, notamment au vu de la proportion importante de CEA dans l'effectif suivi par le SPST du site de Blagnac.

Comme il est suggéré sur le site du ministère du travail au lien https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf , on pourrait, dans l'évaluation des risques professionnels, utiliser comme indicateur la classification suivante des horaires hebdomadaires :

- supérieurs à 50 heures par semaine, très probablement nocifs,
- compris entre 45 et 49 h, assez vraisemblablement nocifs,
- compris entre 40 et 44 h, peut-être nocif
- et des horaires inférieurs à 40 h. »

Rappelons l'importance de la nécessité de l'implication des managers d'équipe dans la prévention des risques au travail, d'où la nécessité pour eux d'avoir les ressources suffisantes pour cette tâche (temps disponible, formation, reconnaissance, ...)

Dr Christine HERMOUET – Victor PETAT (IDEST) Eastview

Les axes principaux de prévention ou de dépistage pris en compte en 2023 par le SPST d'Eastview concernaient :

- Le projet de transformation de l'entité (voir ci-dessus les conclusions communes co-rédigées)
- La poursuite de la prévention et du repérage des troubles musculosquelettiques, initiés depuis plusieurs années dans le service. Cette action comprend toujours un volet clinique de dépistage des TMS lors des visites médicales ou infirmières, et un volet d'action en milieu de travail par une analyse de la position de travail et les modifications le cas échéant. La pratique répandue du télétravail dans l'entité est intégrée dans la démarche.
En 2023, 112 études de positions individuelles de travail ont été réalisées par le médecin et l'infirmier du SPST. Dans la majorité des cas, des modifications de réglages ont été proposés, plus rarement la mise à disposition d'un matériel spécifique a été nécessaire.
On note avec intérêt la mise à disposition de bureaux assis-debout dans les espaces de travail dynamiques à Arcueil. Ces équipements contribuent à lutter contre la sédentarité et les TMS, à adapter la position de travail en cas de problème de santé (qu'il y ait ou non un handicap) ou pour les personnes de grande taille. Pour ces dernières, il reste à poursuivre les efforts de mise à disposition de fauteuils ergonomiques adaptés : les quelques tentatives réalisées

demandent encore de déployer beaucoup d'énergie. Il serait intéressant de poursuivre la réflexion concernant la mise à disposition de ces fauteuils de façon collective plutôt qu'au cas par cas.

Certains fauteuils ergonomiques dans les espaces de travail, notamment sur le site d'Orange Village, sont anciens et souvent défectueux, nécessitant leur renouvellement.

On peut observer que le déploiement des espaces en Flex Office a réduit l'utilisation du clavier et de la souris par les salariés, ces équipements n'étant pas à disposition sur les bureaux.

- La lutte contre la sédentarité. Une information sur la nécessité de limiter la durée du travail assis et de fractionner le temps passé devant les écrans est rappelée lors des visites ou lors des études de positions de travail. Une plaquette d'information est remise aux salariés ou à disposition dans la salle d'attente du service. La nécessité de « pauses actives » est souvent mentionnée dans les attestations lors des préconisations médicales de télétravail. En outre, nous abordons le sujet de la pratique d'activités physiques et sportives, tout en rappelant la différence entre inactivité physique et sédentarité.
- La difficulté d'exercer un travail sédentaire lorsque les températures extérieures sont basses, après mise en place des dispositions nationales relatives au chauffage des bureaux. Ceci soulève un problème particulier pour les salariés travaillant en HNO, avec des températures basses la nuit ou les week-ends. Au-delà de la notion de confort, les températures basses ne sont pas favorables à une bonne vigilance, en particulier la nuit et lors de vacances longues.