

Feuille de route Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2026

Commission du 12 février septembre 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

Feuille de route Qualité de Vie et Conditions de Travail 2026 : Des orientations positives... Mais un décalage persistant avec la négociation en cours

Lors de la CPRPPST du 12 février 2026, la Direction a présenté la feuille de route QVCT pour l'année 2026. Cette présentation s'inscrit dans un contexte particulier : Celui d'une négociation QVCT Groupe en cours depuis juin 2025, avec déjà 14 séances tenues dans un climat social tendu.

Si cette feuille de route comporte des éléments intéressants et des orientations utiles, elle soulève également plusieurs interrogations majeures, notamment quant à son articulation avec la négociation en cours et à son niveau d'opérationnalité.

Une feuille de route structurée autour d'objectifs clairs

La Direction affiche une ambition globale cohérente : Prévenir les risques professionnels (physiques et psychosociaux) et améliorer les conditions de travail, dans une logique de performance globale (sociale, économique et durable).

Les objectifs opérationnels associés sont explicitement posés :

- Amélioration du bien-être et de l'engagement des salariés,
- Réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- Baisse de l'absentéisme.

La feuille de route s'organise autour de cinq chantiers prioritaires :

- Accompagnement renforcé des projets de transformation dans la durée
- Déploiement d'un modèle de prévention robuste
- Prévention des violences au travail avec une tolérance 0 !
- Poursuite du déploiement du Système de Management de Santé et Sécurité au travail (SMSST) et d'Orange Safety (nouvel outil de la prévention)
- Mise en œuvre d'un programme dédié à la santé mentale

Elle repose également sur :

- 3 principes d'action (soutien aux managers, culture QVCT, prévention primaire "QVCT by design"),
- 3 fils rouges (climat, IA, appropriation des outils),
- 5 facteurs clés de succès (coopération, simplicité, mesure, valorisation, mobilisation du collectif QVCT).

Des points positifs à souligner

La **CFE-CGC Orange** reconnaît plusieurs éléments allant dans le bon sens.

1. Une approche globale et structurée

La feuille de route propose une vision organisée de la QVCT, intégrant à la fois les dimensions organisationnelles, managériales et individuelles. Elle met notamment en avant :

- La prévention primaire,
- L'accompagnement des transformations,
- La prise en compte de nouveaux enjeux (IA, climat).

Feuille de route Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2026

Commission du 12 février septembre 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

2. Une attention portée aux managers de proximité

Le soutien aux managers est identifié comme un levier central, avec des actions de formation et la mise à disposition d'outils opérationnels. Cette orientation est cohérente avec leur rôle clé dans la prévention des risques.

3. Une reconnaissance explicite de la santé mentale et des violences au travail

Le déploiement d'un programme dédié à la santé mentale et l'affichage d'une politique de tolérance zéro sur les violences constituent des avancées importantes.

4. Une volonté affichée de structurer la prévention

Le renforcement du SMSST, la poursuite du déploiement d'Orange Safety et l'ambition d'un modèle de prévention "robuste et durable" témoignent d'un effort de structuration.

Des axes d'amélioration majeurs

Malgré ces éléments positifs, plusieurs limites importantes apparaissent.

1. Un manque d'indicateurs contraignants

La feuille de route évoque la mesure de l'efficacité des actions, mais sans préciser d'indicateurs chiffrés, opposables et suivis dans le temps. Or, sans mesure objectivable, il est impossible d'évaluer réellement les progrès.

2. Une gouvernance insuffisamment définie

La question du pilotage reste centrale. La CFE-CGC rappelle que :

- Aucune instance de pilotage paritaire et tripartite n'est prévue,
- Les représentants du personnel sont insuffisamment intégrés au dispositif.

Sans gouvernance claire, il ne peut y avoir ni pilotage efficace ni appropriation collective.

3. Un déficit d'opérationnalité sur certains sujets clés

Plusieurs thématiques essentielles, comme le télétravail, restent insuffisamment traitées sur le plan concret. De manière générale, le passage de l'intention à l'action reste encore flou.

4. Une prise en compte encore insuffisante des réalités de terrain

Les constats issus des diagnostics (augmentation des RPS, intensification du travail, perte de sens) nécessitent des réponses fortes et structurantes, qui dépassent le cadre d'une feuille de route.

Un point important et questionnant : Une feuille de route distincte de la négociation QVCT

C'est un élément majeur relevé par l'ensemble des organisations syndicales : **la feuille de route QVCT 2026 est indépendante de l'accord QVCT en cours de négociation.**

Cette situation pose plusieurs problèmes :

- Elle introduit un risque de déconnexion entre stratégie et cadre négocié,
- Elle présente des mesures qui ne figurent pas dans le projet d'accord,
- Elle peut être perçue comme une tentative de court-circuiter ou contourner la négociation collective.

Dans un contexte où une première négociation QVCT Groupe est engagée — avec des attentes fortes des salariés — cette dissociation interroge.

Feuille de route Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2026

Commission du 12 février septembre 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

La **CFE-CGC Orange** rappelle que la négociation en cours doit aboutir à :

- Un accord structurant et opposable,
- Des engagements mesurables,
- Une gouvernance claire et paritaire,
- Des outils concrets de prévention primaire.

Conclusion : des intentions positives, mais des conditions indispensables à réunir

La feuille de route QVCT 2026 constitue une base de travail intéressante, avec des orientations globalement pertinentes et une volonté affichée de structurer la prévention.

Cependant, elle ne pourra produire d'effets réels que si plusieurs conditions sont réunies :

- Mise en place d'une gouvernance paritaire et tripartite,
- Définition d'indicateurs chiffrés et opposables,
- Allocation de moyens dédiés,
- Intégration pleine et entière des représentants du personnel,
- Articulation claire avec l'accord QVCT en cours de négociation.

Sans ces éléments, la QVCT restera une déclaration d'intentions.

La CFE-CGC Orange réaffirme donc son exigence d'un accord QVCT ambitieux, opérationnel et à la hauteur des enjeux humains, sociaux et organisationnels auxquels sont confrontés les salariés.