

Rapport annuel 2025 du SPST : Un document d'alerte sur la santé au travail chez Orange

CPRPPST du 20 mai 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

Rapport Annuel d'Activité 2025 du Service de Prévention et Santé au Travail (synthèse Orange SA France Métropolitaine)

Le Rapport Annuel d'Activité 2025 du Service de Prévention et de Santé au Travail d'Orange SA France Métropolitaine a été présenté en CPRPPST (Commission de Prévention des Risques Professionnels et de Promotion de la Santé au Travail) par le médecin coordonnateur, avec l'appui de médecins du travail et d'une psychologue du travail.

Pour la **CFE-CGC Orange**, ce rapport est un document essentiel. Il ne se limite pas à une présentation d'indicateurs d'activité. Il donne à voir **l'état de santé des salariés, les signaux faibles remontés du terrain, les difficultés rencontrées par les équipes médicales et les effets concrets des transformations de l'entreprise sur le travail réel.**

Il confirme également, une nouvelle fois, le rôle central du SPST comme **acteur de proximité, de conseil, d'alerte et de prévention.** Dans une entreprise traversée par des réorganisations continues, des évolutions technologiques majeures, des transformations immobilières, une intensification du travail et une fragilisation de certains collectifs, **le SPST constitue un observatoire indispensable de la santé au travail.**

1. Un SPST désormais centralisé, avec une activité toujours soutenue

L'année 2025 marque la mise en œuvre effective de la nouvelle organisation centralisée du SPST. Alors qu'en 2024 l'entité était organisée en cinq services correspondant aux bassins d'emploi, le rapport 2025 indique qu'il n'existe désormais plus qu'un seul SPST, rattaché à la Direction Coordination et Mutualisation RH France, avec un rattachement hiérarchique de l'ensemble des médecins au directeur du SPST.

L'objectif affiché est de rendre un service plus harmonisé sur l'ensemble du territoire, tout en maintenant un SPST autonome. La **CFE-CGC Orange** prend acte de cette orientation et rappelle son attachement à **un service de santé au travail interne, autonome, pluridisciplinaire et proche du terrain.**

Sur les effectifs suivis, le rapport 2025 indique que l'effectif attribué au SPST passe de **62 495 salariés en 2024 à 59 697 en 2025.** Le nombre de médecins du travail en activité au 1er janvier 2025 est de **50 médecins**, contre **62** au 1er janvier 2024. Malgré cette apparente baisse, le rapport précise que les temps médicaux augmentent bien au cours de l'année **2025**, puisqu'ils sont en hausse de **40,6 ETP (Equivalent Temps Plein) en janvier à 44,7 ETP en décembre.**

Cette évolution appelle **une vigilance particulière.** La centralisation peut permettre davantage d'harmonisation et d'entraide entre territoires, mais elle ne doit pas conduire à **un éloignement du terrain ni à une surcharge durable des équipes médicales et paramédicales.**

L'activité clinique globale reste importante, même si elle diminue légèrement par rapport à 2024. Le total général des visites passe de **39 144 en 2024 à 37 679 en 2025.** Les visites médicales

Rapport annuel 2025 du SPST : Un document d'alerte sur la santé au travail chez Orange

CPRPPST du 20 mai 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

réalisées par les médecins diminuent également, de **27 394** à **25 809**, notamment sous l'effet de la baisse des examens périodiques, passés de **12 090** à **10 591**.

À l'inverse, l'activité infirmière poursuit sa progression : **10 501 visites sont réalisées par les infirmiers en 2025**, contre **9 835 en 2024**. Le rapport souligne une montée en compétence des infirmiers et une progression des délégations, notamment pour certaines visites de reprise maternité, avec un protocole incluant un questionnaire de dépistage de la dépression du post-partum et une nouvelle visite deux à trois mois après la reprise.

Pour la **CFE-CGC Orange**, cette montée en compétence constitue un point positif, à condition qu'elle s'inscrive dans **un cadre clair, protocolisé**, et qu'elle ne dégrade jamais **l'accès au médecin du travail lorsque la situation du salarié le nécessite**.

2. Inaptitudes : Une baisse en 2025, mais des alertes persistantes sur le maintien en emploi

Le rapport 2025 fait apparaître **68 avis d'inaptitude**, contre **86 en 2024**. Il s'agit donc d'une baisse significative. Pour la première fois, le rapport présente également une analyse sexuée : **39 femmes** et **29 hommes** sont concernés par une inaptitude en 2025. Le document relève **une surreprésentation des femmes parmi les salariés inaptes** au regard de la répartition femmes/hommes de l'entreprise.

Cette baisse des inaptitudes doit être relevée positivement. Elle contraste avec le rapport 2024, qui mettait en avant une hausse des avis d'inaptitude, avec des interrogations fortes sur des situations détectées trop tardivement ou pour lesquelles aucune solution de reclassement n'était envisageable.

Pour autant, **le maintien en emploi demeure un sujet d'alerte majeur**. Les rapports 2024 et 2025 convergent sur ce point : **La gestion des situations complexes devient de plus en plus chronophage, les métiers à tâches simples tendent à disparaître, les aménagements prescrits peinent parfois à être effectifs et les reclassements restent difficiles**.

Le rapport 2025 insiste également sur les difficultés de fonctionnement des Commissions Médico-Sociales, voire leur absence dans certains périmètres. Or ces CMS constituent un outil essentiel de détection, de coordination et d'anticipation des situations sensibles. Leur affaiblissement, dans un contexte de réorganisation des périmètres RH et managériaux, constitue **un risque direct pour la prévention de la désinsertion professionnelle**.

Pour la **CFE-CGC Orange**, le maintien en emploi ne peut pas être traité au cas par cas, dans l'urgence, lorsque la situation est déjà dégradée. Il doit faire l'objet **d'un pilotage national renforcé**, avec **des moyens clairement identifiés, une coordination effective entre SPST, RH, managers, service social, handicap, préventeurs et représentants du personnel**, ainsi qu'un **suivi précis des aménagements et des reclassements**.

Rapport annuel 2025 du SPST : Un document d'alerte sur la santé au travail chez Orange

CPRPPST du 20 mai 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

3. Actions sur le milieu de travail : Un recul préoccupant dans un contexte de transformations multiples

L'un des points les plus préoccupants du rapport 2025 concerne **les actions sur le milieu de travail**.

Le temps consacré aux actions en milieu de travail passe de **8 691 heures** en **2024** à **7 691 heures** en **2025**. Le nombre de visites de locaux diminue fortement, de **193** en **2024** à **137** en **2025**. Les études de poste baissent également, de **445** à **345**. Dans le même temps, les études métrologiques progressent nettement, de **6** en **2024** à **41** en **2025**, principalement sur le bruit, l'ambiance thermique et l'éclairage.

La participation aux instances progresse légèrement : **937 réunions CSE, CSSCT, CSSCT transverses** ou **inspections de sites** en **2025**, contre **911** en **2024**. Cette présence accrue auprès des instances constitue un point positif.

Mais la baisse des visites de locaux, des études de poste et du temps consacré aux actions en milieu de travail interroge fortement. Elle intervient précisément au moment où **les transformations immobilières, les espaces dynamiques, les projets de densification, les réorganisations et les transformations métiers se multiplient**.

Les sollicitations de l'employeur pour projets diminuent elles aussi fortement : **293** en **2025**, contre **424** en **2024** et **787** en **2023**. Cette baisse est difficile à comprendre au regard de l'intensité des projets en cours.

Pour la **CFE-CGC Orange**, la **prévention ne peut pas se limiter à l'accompagnement des conséquences**. Elle doit intervenir sur **le travail réel**, sur **l'organisation**, sur **les espaces**, sur **les moyens**, sur **la charge**, sur **les coopérations** et sur **les marges de manœuvre des salariés**.

Le SPST doit être associé **très en amont des projets**, à un moment où ses préconisations peuvent encore être prises en compte. Lorsqu'il intervient trop tard, lorsque les décisions sont déjà arrêtées, **la prévention primaire devient impossible** et l'on se contente d'ajuster à la marge des organisations déjà figées.

4. Transformations : Les mêmes alertes se répètent d'année en année

Le rapport 2025 confirme des tendances déjà fortement présentes dans le rapport 2024. Les transformations rapides et multiples continuent de produire des effets importants sur la santé des salariés et sur les collectifs de travail.

En 2024, le rapport décrivait déjà **une fatigue du changement, une perte de repères, une incertitude face à l'avenir, une perte de motivation et une perte de sens au travail**. Il pointait les effets des réorganisations, de la filialisation, de la sous-traitance, de l'automatisation, de l'intelligence artificielle, des projets immobiliers, des espaces dynamiques et du management à distance.

Rapport annuel 2025 du SPST : Un document d'alerte sur la santé au travail chez Orange

CPRPPST du 20 mai 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

En 2025, ces constats se prolongent et s'amplifient. Le rapport mentionne notamment **REGAIN**, préparé en 2025 pour un déploiement en 2026, **Libellule** dans les boutiques, **Canopée** et **Fibre 360** pour les métiers techniques, les évolutions de la filière RH vers un modèle « business partner », les projets immobiliers et SDIT avec densification et flex-office, ainsi que l'arrivée de l'intelligence artificielle avec **MAIA**, **APC** et **Max intervention**.

Le rapport souligne que ces transformations modifient les conditions de travail :

Repositionnements, perte de repères, dispersion des collectifs, redécoupage d'activités, éloignement des RH, affaiblissement de certains CMS, nouveaux risques pour les techniciens, inquiétudes sur l'avenir des métiers et sentiment d'insécurité.

Un terme résume bien cette situation : **L'effet cocktail**. Les projets sont souvent analysés séparément, mais les salariés, eux, en vivent le cumul. Ils subissent en même temps les changements d'organisation, les évolutions de leurs métiers, la transformation de leurs espaces de travail, la modification de leurs outils, la pression sur la performance, les incertitudes sur leur avenir et l'éloignement de certains acteurs de proximité.

Pour la **CFE-CGC Orange**, cette approche projet par projet n'est plus suffisante. Il faut **une évaluation globale des effets cumulés des transformations** sur la charge de travail, la santé mentale, les collectifs, les managers, les fonctions support et les salariés les plus fragiles.

5. Santé mentale et RPS : Des signaux qui ne peuvent plus être considérés comme isolés

Le rapport 2025 insiste sur la persistance des risques psychosociaux. Les mêmes signaux reviennent : **Démotivation, désinvestissement, anxiété, troubles du sommeil, irritabilité, conflits dans les équipes, individualisation du travail, conflits de valeurs et sentiment d'insécurité socio-économique.**

Les résultats EVREST (EVolutions et Relations en Santé au Travail, étude épidémiologique nationale sur la santé au travail) présentés dans le rapport, même s'ils doivent être interprétés avec prudence compte tenu du périmètre et de la taille des échantillons, mettent en lumière des tendances préoccupantes. Les signes neuropsychiques apparaissent plus élevés que dans les résultats nationaux : **Fatigue, lassitude, anxiété, nervosité, irritabilité et troubles du sommeil**. Le rapport indique également que **24 % des salariés interrogés dans l'échantillon DOGNE repensent à leur travail la nuit assez ou très souvent**, ce qui perturbe leur sommeil.

Le rapport 2025 indique aussi que **21 % des salariés interrogés dans cet échantillon estiment que leur travail heurte leur conscience professionnelle**. Ce chiffre renvoie à la question des conflits de valeurs et de la qualité empêchée : Travailler sans avoir les moyens de bien faire son travail, appliquer des orientations que l'on ne comprend pas ou que l'on ne partage pas, subir une pression sur les indicateurs au détriment du sens du métier.

Ces éléments ne sont pas nouveaux. Le rapport 2024 évoquait déjà **une détérioration de la santé mentale, une démotivation, une perte de sens** et des **syndromes anxio-dépressifs**. Ce qui est préoccupant, c'est la **réurrence de ces constats**.

Rapport annuel 2025 du SPST : Un document d'alerte sur la santé au travail chez Orange

CPRPPST du 20 mai 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

Pour la **CFE-CGC Orange**, il ne suffit plus de constater chaque année que les salariés vont moins bien, que les collectifs se fragilisent ou que les managers de proximité sont en surcharge. **Ces alertes doivent désormais se traduire par des décisions concrètes** sur le rythme des transformations, la charge de travail, les moyens, la proximité managériale et RH, et les marges de manœuvre laissées aux équipes.

6. Espaces de travail, flex-office et ergonomie : Le travail réel reste trop peu pris en compte

Le rapport 2025 rejoint les constats de 2024 sur les projets immobiliers et les espaces dynamiques. Les équipes du SPST sont critiques quant à **l'insuffisante prise en compte des organisations du travail** dans la réflexion sur les nouveaux locaux, ainsi que sur **l'absence de réflexion suffisante autour de l'ergonomie des espaces et des postes**.

Les espaces en flex-office continuent de susciter des retours négatifs : **Bruit, difficultés de concentration, manque d'adaptation aux spécificités métiers, problèmes de confidentialité, sentiment de déshumanisation, inadéquation entre les jours de forte présence et le nombre de positions disponibles**.

Pour la **CFE-CGC Orange**, l'ergonomie ne consiste pas à adapter les salariés aux espaces imposés. Elle consiste à **adapter le travail à l'humain**. Les projets immobiliers doivent donc partir du travail réel : activités exercées, besoins de concentration, confidentialité, coopération, accueil, contraintes physiques, outils, rythmes, présence sur site et collectif.

Il est nécessaire de mettre en place **une traçabilité des préconisations formulées par le SPST** : Ce qui est retenu, ce qui est différé, ce qui est refusé, et pour quelles raisons. Une recommandation médicale ou ergonomique ne peut pas disparaître dans un processus projet sans retour ni justification.

7. Intelligence artificielle : un sujet majeur de santé au travail

Le rapport 2025 confirme l'arrivée de l'IA dans plusieurs activités : **MAIA, APC, Speech Analytics, Max intervention**. Ces outils peuvent avoir des apports opérationnels, mais ils soulèvent aussi **des questions majeures de santé au travail**.

Le SPST alerte sur les risques de **déshumanisation**, de **sentiment de surveillance**, de **perte d'autonomie**, d'**intensification du travail**, de **pilotage par indicateurs** et de **crainte de disparition des métiers**. Pour certains salariés, l'IA peut être perçue non comme un soutien, mais comme un outil de contrôle, d'évaluation permanente ou de standardisation accrue de l'activité.

La **CFE-CGC Orange** demande que les projets IA fassent l'objet d'**une évaluation précise de leurs impacts sur les conditions de travail**. Les indicateurs à suivre doivent porter sur **la charge cognitive, l'autonomie, le sentiment de surveillance, la qualité empêchée, la relation client, la charge des managers, les conflits de valeurs et l'évolution réelle des métiers**.

Rapport annuel 2025 du SPST : Un document d'alerte sur la santé au travail chez Orange

CPRPPST du 20 mai 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

Les salariés doivent rester maîtres de leur activité. Les outils doivent être **compréhensibles, paramétrables, évaluables et ajustés à partir des retours d'expérience du terrain**. L'IA ne doit pas devenir **un accélérateur d'intensification du travail ni un outil de pilotage déshumanisé**.

8. Demandes et préconisations de la CFE-CGC Orange

Pour la **CFE-CGC Orange**, le rapport annuel 2025 du SPST doit être considéré comme **un document d'alerte majeur**.

Il confirme l'utilité d'un SPST autonome, compétent et engagé, mais il montre aussi que **les constats récurrents des années précédentes ne sont pas suffisamment pris en compte dans les décisions d'organisation**.

Nos demandes sont claires :

- Maintenir et renforcer **un SPST autonome, pluridisciplinaire et proche du terrain**. La centralisation ne doit pas éloigner les médecins, infirmiers, psychologues et acteurs du SPST des salariés, des managers, des RH locales, des préventeurs et des représentants du personnel.
- Associer le SPST **très en amont de tous les projets de transformation**. Les informations transmises doivent être **complètes, opérationnelles et suffisamment précoces** pour permettre une véritable prévention primaire. **La prévention ne doit pas être un habillage a posteriori des projets**.
- **Une traçabilité des préconisations du SPST** : Ce qui est retenu, refusé ou différé doit être clairement identifié et motivé.
- **Une évaluation globale de l'effet cumulé des transformations**. L'entreprise ne peut pas continuer à analyser chaque projet isolément alors que les salariés en vivent le cumul.
- **Un plan d'action renforcé sur les RPS et la santé mentale**, au-delà des dispositifs d'accompagnement individuels. Il faut agir sur les causes : **Charge de travail, perte de sens, objectifs contradictoires, isolement, manque de reconnaissance, intensification, qualité empêchée et affaiblissement des collectifs**.
- La mise en place **d'espaces de discussion sur le travail réel**, permettant aux salariés de parler de leur activité, de ses contraintes, des moyens nécessaires, des critères de qualité et des dysfonctionnements à traiter.
- **Un pilotage renforcé du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle** : Revitalisation des CMS, suivi des aménagements, coordination des acteurs, anticipation des situations à risque, clarification des responsabilités et moyens dédiés.
- **Des garde-fous concrets sur les projets d'intelligence artificielle et de digitalisation** : Transparence, formation, droit au retour d'expérience, suivi des impacts sur la santé et maintien de marges de manœuvre humaines.

Rapport annuel 2025 du SPST : Un document d'alerte sur la santé au travail chez Orange

CPRPPST du 20 mai 2026 - Article rédigé par les membres de la CPRPPST

Conclusion : Passer du constat à l'action

Le rapport annuel 2025 du SPST confirme une réalité déjà documentée dans les bilans précédents : **Les transformations successives d'Orange ont des effets directs sur la santé, le sens du travail, les collectifs et la capacité des salariés à se projeter dans leur avenir professionnel.**

Le SPST joue pleinement son rôle d'alerte, de conseil et d'accompagnement. Les médecins, infirmiers, psychologues, assistantes et acteurs associés doivent être salués pour leur engagement dans un contexte exigeant.

Mais l'enjeu est désormais ailleurs : **Que fait l'entreprise de ces alertes ?**

Pour la CFE-CGC Orange, la santé au travail ne peut pas être un sujet que l'on constate une fois par an dans un rapport. Elle doit devenir un critère de pilotage de l'entreprise.

Tant que les alertes du SPST ne modifieront pas réellement **le rythme, les modalités et les arbitrages des transformations**, nous resterons face au même paradoxe : **Un excellent outil de diagnostic, mais trop peu d'effets sur les causes profondes.**

La CFE-CGC Orange continuera donc à porter cette exigence : **L'évolution de notre entreprise ne peut être durable que si elle préserve la santé des salariés, le travail réel, les collectifs et la capacité de chacun à exercer son métier dans des conditions dignes, soutenables et respectueuses du facteur humain.**