

Mai 2024

## Santé au travail : toujours aussi préoccupant

Cette année, un seul rapport de synthèse des médecins du travail. Suffisamment éclairant toutefois pour donner le ton de la santé physique et mentale des salariés.

### Pas d'améliorations en vue... Dans notre déclaration, nous avons relevé :

Vos élus présents  
aux séances (3 jours)

**Laurent Piffeteau**  
Secrétaire  
**Philippe Vidal**  
Trésorier

Thierry Arrouas  
Jean-Michel Carmin  
Michel Carnus  
Nadia Dehana  
Caroline Fenzy Peyre  
Jacky Forestier  
Hélène Jeannin  
Pierrick Kaluza  
Isabelle Kubica-Djabri  
Xavier Lamming  
Nathalie Lamure  
Thomas Lebel  
Anne-Sylvie Pharabod

Représentant Syndical  
**Luc Bresson**

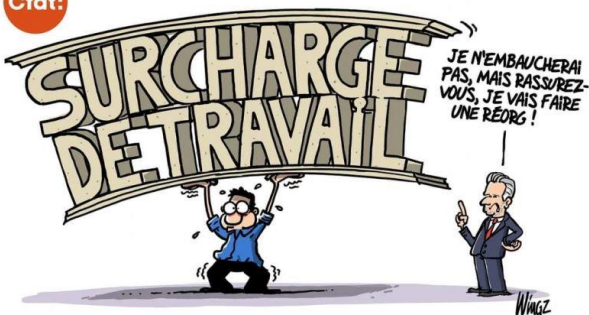
1. **Une charge de travail accrue** due aux départs et aux réductions d'effectifs, engendrant frustration, démotivation, perte de sens, remise en question de l'identité et de la valeur professionnelle.
2. **Des espaces dynamiques sources de souffrance**
  - Dépersonnalisation de son espace de travail,
  - Difficultés de concentration,
  - Densification de certains plateaux, positions de travail aléatoires, majoration du bruit.
3. **Des réorganisations fréquentes et opaques**
  - Charge mentale forte : les transformations vont plus vite que la capacité humaine à s'adapter.
  - Incertitude quant à l'avenir, insécurité professionnelle, défiance.
  - Une organisation en silo avec une surspécialisation qui restreint la vision globale et rend obsolètes certaines compétences.
  - Risque d'être dépossédé de son savoir-faire.
4. **Une organisation alignée sur le « lean »**, modèle de la hâte, syndrome du canard (ou comment les organisations s'habituent à la médiocrité).
5. **La chasse aux coûts, source de nouvelles pénibilités.** L'effet « peau de chagrin » gêne les processus. Les règles sont nombreuses, labyrinthiques, changeantes, contre-productives. C'est la Débrouille, le système D.

6. **Le manque de reconnaissance** avec l'augmentation individuelle en 2023 qui conduit à douter de l'utilité de son travail et démotive. À quoi bon ?
7. **L'absence de visibilité sur la stratégie de l'entreprise et de la Division Innovation** en termes d'activités, de budgets, de ressources.
8. **Des injonctions paradoxales** provenant de l'élargissement des secteurs (éparpillement) et la réduction des budgets de missions.
9. **Un mode de travail hybride** entraînant une porosité entre vie professionnelle et vie privée, rendant difficile la déconnexion.
10. **Un reporting écrasant pour constamment justifier l'activité.**
11. **Des outils administratifs chronophages et intrusifs.**
12. **L'ensemble se soldant par des conflits interpersonnels plus nombreux et une augmentation de la violence au travail.**

### LES JEUX D'ORANGE

ÉPREUVE :  
LE REPORT DE CHARGE À BOUT DE BRAS

Cfdt:



La **CFDT** est le 1er syndicat de la branche des Télécoms ainsi que le 1er syndicat français en nombre d'adhérents : des femmes et des hommes qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans le public, et dans toutes les régions de France.



### Une situation que résume un médecin du travail comme suit :

« Le management vit dans l'enfer des règles et les pièges relationnels. Orange est une entreprise aux multiples silos étanches et avec des relations humaines de plus en plus difficiles : management à distance, contrôle systématique par du reporting numérique, soutien RH de plus en plus lointain, communication descendante, manque d'écoute vis-à-vis des idées de terrain. La collégialité diminue, la présence du contradictoire s'étiolle ; faute de réponses apportées, les retours d'expérience sont rares. Accuser le télétravail et l'organisation hybride d'être responsable d'un manque d'esprit collectif manque de profondeur. Il est de plus en plus clair que devant le manque de reconnaissance et le sentiment que les conditions de travail sur les sites sont dégradées ou destinées à l'être, les employés se concentrent sur leur travail à domicile car ils en maîtrisent et apprécient parfaitement l'environnement. Ainsi se boucle un cercle vicieux, perdant/perdant ».



### Les élus ont adopté à l'unanimité les 2 résolutions suivantes :

**1. La demande d'une information/consultation sur la réorganisation des équipes de la Direction NET/CASE. L'entreprise doit revenir vers nous à ce sujet.**

**2. L'avis motivé sur la consultation du Papripact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) issu des CSSCT.**

### Les élus portent de nombreuses demandes d'actions correctives et de mesures de prévention des risques concernant :

- les réorganisations et les changements d'activités (ITS et métiers spécifiques),
- la prévention primaire (quasi inexistante),
- le travail hybride,
- l'exposition aux poussières toxiques,
- les agissements sexistes,
- les démissions et la charge de travail,
- les conflits de valeur en lien avec les orientations managériales et/ou la RSE.

