FO Innov Com ORANGE

# Innov inFO N°21

*Plénières CSEE n°41 (SSCT ) et 42 (Meylan) des 14, 15/10/2025*
*Prochaine plénière : 22, 23/10/2025*

FOCom *: Libres et indépendants !*

# STRESS & CONDITIONS DE TRAVAIL SE DÉGRADENT

*Sans surprise avec l'accumulation de transformations, de projets immobiliers, et autres arbitrages budgétaires souvent lourds de conséquences, les résultats de l'enquête CNPS 2024 sur le stress et les conditions de travail ne sont pas bons.*
*Ce rapport triennal est donc plus que jamais une matière précieuse pour orienter et prioriser les plans d'actions afin d'enrichir les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les Programmes Annuels de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) ... Reste à voir maintenant ce que la Direction Innovation en a retenu...*

## Cadre historique des enquêtes CNPS

Le Comité National de Prévention du Stress (CNPS) a été créé en 2010, suite à la funeste période dite *« Lombard »* finalement sanctionnée en septembre 2022 par une lourde condamnation d'anciens dirigeants d'Orange pour *« harcèlement moral institutionnel »*.

Depuis cet accord de 2010, une enquête doit être faite tous les trois ans, avec pour objectif d'analyser la perception des salariés sur leurs conditions de travail et les facteurs de stress, et d'en suivre l'évolution. Cette enquête est ensuite supposée alimenter les plans d'actions, et améliorer durablement les conditions de travail de tous les salariés.

Ce questionnaire est structuré par les 6 facteurs du risques *« Gollac »*, du nom du co-auteur d'un rapport réalisé à la demande du Ministère de Travail en 2007, et qui fait toujours référence aujourd'hui. Composée de 70 questions à portée nationale, et pilotée avec les organisations syndicales qui composent la CNPS, la dernière enquête s'est déroulée du 2 au 14 décembre 2024.

## Résultats 2024 : dégradation générale !

Les résultats de cette enquête triennale 2024 montrent malheureusement une dégradation de l'ensemble des 6 facteurs de risques. Ainsi, l'intensité et le temps de travail est à –2, et perd 2 points depuis 2021. L'insécurité et de la situation de travail est à –8 (-10 vs 2021), les conflits de valeurs sont à +10 (-9 vs 2021), ...

Plus finement, la plupart des réponses restent préoccupantes, et/ou en régression depuis 2021, comme l'accélération des réorganisations perçue à -70 (-11), la charge de travail perçue comme intense notée –33 (-1), la sécurité de l'emploi à –8 (-42), ou la fierté d'appartenance à +10 (-23).

## Plan d'actions... à moindre coût !

La Direction observe néanmoins que certaines réponses sont restées stables, voire se sont améliorées, comme le niveau de conciliation vie professionnelle / vie privée (48, +1 vs 2021).

Elle retient deux facteurs de risques à améliorer en priorité : l'intensité et temps de travail, et l'insécurité de la situation au travail.

Malheureusement, le plan d'actions de la Direction, résumé en quatre transparents seulement, se limite à poursuivre des dispositifs de prévention déjà existants (ex : sensibilisation des salariés), renforcer la communication, et autres recommandations qui ne coûtent pas cher comme *« encourager la culture du remerciement »* !

FOCom regrette l'absence d'analyse partagée des causes pouvant expliquer la dégradation observée. Pas la moindre évocation des ressources supplémentaires à déployer pour couvrir ces risques. Pas la moindre remise en cause de certains choix pourtant lourdement destructeurs de conditions de travail, de motivation, de confiance des salariés envers leur employeur.

En clair, en limitant ce plan d'actions à des processus et de la communication, son efficacité est nativement restreinte par l'écart entre obligation de moyens, dont se contente la Direction, et exigence de résultat.

Pourquoi dans ces conditions, pourrait-on espérer que la prochaine enquête CNPS de 2027 ait la moindre chance d'afficher une correction de ses indicateurs ?

La citation suivante, prêtée à Albert EINSTEIN, nous semble particulièrement appropriée : *« La folie, c'est de faire toujours la même chose, et de s'attendre à un résultat différent »*

# Innov inFO

## Immobilier Meylan : la Direction, bien qu'assignée, passe en force !

Un premier déménagement avait déjà été imposé en 2022, pour concentrer les équipes dans les 3 ailes du bâtiment actuel, avec une perte de plus de 16 000 à 9 645 $m^2$ ...

À peine 3 ans plus tard, le projet présenté en mai 2025 était déjà mal engagé : il s'agit désormais de rendre l'aile C du bâtiment, et d'accueillir 107 salariés Orange Business en plus, venant de Montbonnot dans les 5 029 $m^2$ restants (SUBLA) des deux ailes A et B.

Selon la Direction, l'analyse des besoins aboutit à un taux de partage en flex-office de 6,5 positions de travail formelles pour 10 salariés, et une surface aménagée de 13,6 $m^2$ / poste.

Mandaté par le CSEE Innov, le cabinet d'expertise SECAFI a émis de très nombreuses réserves et recommandations, en relevant de surcroît ses difficultés à obtenir de la Direction les informations nécessaires à son travail. L'expert affirme en particulier qu'avec un taux de partage de 0,65, la Direction ne disposera d'aucune marge de manœuvre pour gérer l'accueil des salariés certains jours...

L'Inspectrice du Travail, constatant également que ce projet génère des risques multiples qui doivent d'être évalués correctement, a adressé un courrier à la Direction le 23 septembre, exigeant entre autres *« une évaluation des risques amendée par les remontées de l'expertise et assortie d'un plan de prévention avec indication de niveau de prévention, de niveau de priorité et autres indications de moyens (humains, techniques, budgétaires...) »*

Les élus de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail dédiée ont également relevé de nombreux manquements au dossier, comme la mise à mise à jour du Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUERP), différentes données chiffrées de surface, les études d'impact environnemental, budgétaire et organisationnel, ...

Trois élus, mandatés par une majorité (dont FO-Com) du CSEE Innov, ont dû saisir le cabinet d'avocats ATLANTES pour mettre en demeure la Direction, afin qu'elle communique les informations manquantes, et qu'elle prolonge le délai de consultation pour permettre aux élus de disposer des documents nécessaires à l'expression d'un avis éclairé.

En réponse à l'Inspectrice du Travail et à l'avocat, la Direction a simplement considéré que l'instruction de ce projet s'est faite dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Elle estime également avoir fourni l'ensemble des éléments constitutifs du dossier, et apporté les réponses à l'ensemble des demandes d'informations complémentaires.

La séance plénière du CSEE n'a rien changé à ce dialogue de sourds et à cette position fermée. Malgré une résolution votée à l'unanimité des élus (dont FOCom) réaffirmant que le CSEE n'est pas en capacité de rendre un avis éclairé, la Direction est passée en force, en considérant l'avis rendu et négatif. Elle s'autorise par conséquent à mettre en œuvre son projet sans délai.

Ce point de désaccord majeur se réglera donc désormais au tribunal de Nanterre, assigné par le CSEE, et dont le jugement est prévu le 26 novembre prochain dans une procédure accélérée.


## VOS CONTACTS *FOCom*

| | | |
|---|---|---|
| **GEOFFROY** Philippe | IT&S, Meylan | 06 89 15 88 79 |
| **CHEVALIER** Jean-Philippe | NET, Belfort | 06 71 58 01 14 |
| **FLAMANT** Eric | IT&S, Caen | 06 30 09 70 00 |
| **BATAILLE** Guillaume | IT&S, Chatillon | 06 78 46 38 86 |
| **DOUSSON** Christophe | NET, Lannion | 06 89 14 59 87 |
| **BURY** Emmanuel | IT&S, Caen | 06 45 11 33 59 |


*Marre du papier ? Abonnez-vous !*
http://je-m-abonne.focom-tgi.fr

*Libres et Indépendants !*

http://www.focom-orange.fr

*téléchargez nos tracts*
*http://http://focom-tgi.fr/*