



FOCOM / ORANGE



QUESTIONS DE FOND

CONSTATS - ANALYSES - REVENDICATIONS

Octobre 2026

LA SANTÉ AU TRAVAIL

La santé au travail n'est pas une option : elle est un enjeu vital pour les salariés d'Orange.



Conditions de travail - ce que cela signifie exactement

Les conditions de travail recouvrent les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.), et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc). Il s'agit donc d'une combinaison d'éléments qui, ensemble, déterminent la qualité de vie professionnelle.

D'une manière plus générale, elles représentent l'environnement dans lequel les salariés évoluent quotidiennement. Elles comprennent la pénibilité et les dangers du travail effectué ainsi que les horaires ou l'environnement de travail.

Quels sont les Impacts sur la santé physique et mentale

Pourquoi les conditions de travail sont-elles importantes ? Si elles ne sont pas adaptées, elles peuvent engendrer du stress, des troubles musculosquelettiques ou encore une démotivation générale. En revanche, lorsque les entreprises investissent dans l'amélioration du cadre professionnel, elles constatent une baisse notable du taux d'absentéisme et des accidents du travail.

Les impacts ne sont pas négligeables. Force est de constater qu'elles peuvent entraîner une diminution du bien-être psychologique, baisse de la santé perçue, limitations fonctionnelles... En cas d'une exposition professionnelle accrue aux risques physiques et psychosociaux, l'état de santé se détériore. Ce qui a aussi un impact sur les accidents du travail, les absences pour maladie et le présentisme.

Pourquoi le bien-être au travail est-il essentiel :

Le bien-être au travail représente bien plus qu'un simple confort pour les salariés : il constitue un véritable levier de performance globale. En effet, un environnement sain et motivant :

Améliore l'engagement des salariés en leur donnant la sensation d'appartenir à une entreprise soucieuse de leur épanouissement

Stimule la productivité en favorisant la concentration et la créativité

Renforce la cohésion et l'esprit d'équipe, réduisant ainsi les conflits internes

Investir dans le concept de bien-être en entreprise crée un cercle vertueux où la satisfaction des collaborateurs se traduit par des résultats positifs pour l'entreprise.

La dégradation des conditions de travail : un phénomène alarmant

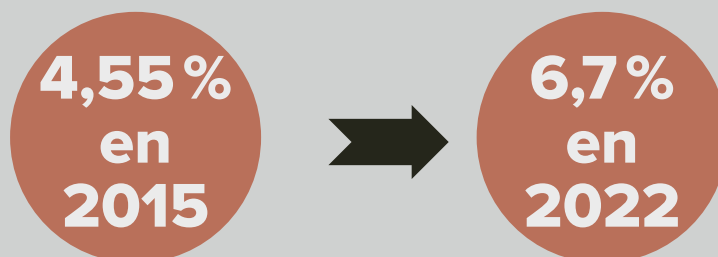
ÉVOLUTION ET ÉTAT ACTUEL (SOURCE :

ÉTUDE DU CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL – AVRIL 2025)

QUELQUES CHIFFRES ET CONSTATS

Une montée de l'absentéisme est observée dans la plupart des milieux professionnels et en particulier chez les jeunes, les femmes et les managers.

Le taux d'absentéisme en France a fortement augmenté en huit ans



L'année 2020 présentait un taux d'absentéisme particulièrement élevé du fait de la pandémie de Covid.

Nombre moyen de jours d'arrêts maladies de longue durée en 2022 : 21 jours

Durée moyenne des arrêts maladies de longue durée en 2022 : 97 jours

Un tiers des personnes sont en stress chronique dans les entreprises (de 20% dans l'industrie à 45% dans le secteur hospitalier)

Les maladies mentales sont passées devant les TMS en 2022 (Observatoires de Malakoff Humanis et Ayming).

Selon l'Université anglaise de Warwick, les salariés heureux augmentent leur productivité de 12%.

SES FACTEURS AGGRAVANTS ET SES CONSÉQUENCES

Préserver la santé physique et mentale : l'absentéisme au travail et les accidents du travail sont généralement les conséquences d'un excès de stress, d'une surcharge de travail, de problèmes hiérarchiques, de harcèlement... Les entreprises ne mesurent pas toujours l'impact du mal-être et de la souffrance au travail, non seulement sur la santé de leurs salariés, mais également sur leur propre performance et leur fonctionnement global.

La dégradation de l'environnement professionnel est une évidence dans les entreprises françaises. Elle constitue une menace pour la santé publique et toute l'économie, affectant au passage la productivité.

Stress chronique, burn-out, perte de sens... le mal-être des salariés s'aggrave en France. L'introduction de divertissement au travail ne résoudra pas un problème que les entreprises doivent traiter à la racine selon Jean-Claude Delgènes, fondateur du cabinet Technologia.



Les Coûts économiques et sociaux (maladies, absentéisme, accidents)

Une étude publiée par l'institut syndical européen évalue le coût du stress au travail à l'économie européenne entre 45 et 103 milliards d'euros. Les conditions de travail génèrent un stress chronique dont le coût annuel est estimé à 2 milliards en moyenne en France. Le nombre de pathologies psychiques professionnelles selon l'assurance maladie s'élève à 1814. 25 % des salariés français estiment avoir une mauvaise santé mentale causée par leur activité professionnelle. Ces chiffres ont pour conséquence, qu'il est dorénavant possible qu'un traumatisme psychologique, un choc psychologique ou bien une dépression nerveuse peuvent être reconnus comme accident de travail.

La prévention et son rôle majeur

La prévention des risques professionnels est un ensemble de dispositifs à mettre en œuvre au sein d'une entreprise pour assurer la sécurité des salariés, et préserver leur santé en améliorant l'organisation et le climat social. La plupart du temps, la phase de diagnostic démarre par une évaluation des facteurs de danger et aboutit à un plan d'actions. Mais il est primordial pour une prévention durable, de faire porter la prévention en priorité sur des éléments d'organisation,

qui déterminent le cadre de travail des salariés. Des actions peuvent être construites sur ce plan en partant d'un diagnostic approfondi.

Même si les employeurs et les cadres dirigeants sont légalement tenus d'assurer la santé et la sécurité au travail, sous peine d'engager leur responsabilité civile, voire pénale en cas d'accident ou de maladie professionnelle, la confusion persiste dans les pratiques de prévention des entreprises qui a tendance à tout axer sur le change-

ment comportemental. Faux détour dont la solution serait de s'orienter sur les questions essentielles telles que : la charge de travail et sa prévisibilité, les modalités de management peu participatives et donc peu enclines à des changements, les ruptures d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les violences psychiques, les conflits éthiques...

La communication ouverte et transparente est un pilier fondamental d'une culture d'entreprise axée sur le bien-être. Pour pro-

mouvoir une telle communication, les entreprises devraient encourager un environnement où les salariés se sentent en sécurité pour partager leurs idées, leurs préoccupations et leurs feedbacks. Mais de tels dispositifs ont un coût. Force est de constater qu'aujourd'hui la majorité des entreprises n'ont qu'une préoccupation : faire des économies, et ce sur au dépend de leurs collaborateurs.

Qu'en est-il réellement chez Orange ?

Les catégories de risques identifiés chez Orange sont généralement les mêmes chaque année. Certains font en effet partie prenante de la vie d'une entreprise, tel les risques professionnels, l'organisation des secours, le risque du travail sédentaire. Cependant, d'autres risques ne sont malheureusement que le fruit de décisions stratégiques à savoir l'amélioration des conditions de travail, les facteurs psychosociaux, le harcèlement,

les violences au travail, les agressions internes, la gestion des situations difficiles. Depuis quelques années maintenant, ces facteurs aggravants ne font que croître malgré les actions mises en place. FOCom a de ce fait alerté la Direction sur la non-efficacité de ses actions. Non seulement, elles sont les mêmes chaque année, mais leur taux ne fait qu'accroître.

Si nous effectuons un focus sur la triste réalité d'Orange, nous constatons que la Crise sociale est de retour, et non sans heurts. Orange, ce Groupe qui avait mis à sa tête un PDG dont la mission majeure était de rétablir le dialogue et la paix sociale après cette tragique crise des suicides, a changé de Gouvernance. La nouvelle stratégie étant dorénavant uniquement économique laissant derrière les Femmes et les Hommes d'Orange. Des réorganisations incessantes qui ne font que s'activer depuis 3 ans, de nombreux départs

non remplacés instaurant une charge mentale de plus en plus pesante, une charge de travail très difficilement absorbable, un management par la peur. Et bien sûr une perspective de mobilité en voie de disparition. Dans ce contexte déjà tendu, il est préoccupant de constater que cette atmosphère plus que pesante ne fait qu'accroître les tensions, les incivilités, les agressions verbales, et parfois physiques... Et que fait l'entreprise pendant ce temps, elle propose des formations en mettant la poussière sous le tapis.

Ces mêmes formations qui ne sont en réalité que des moments d'information, sans pour autant permettre de rétablir des règles de bienveillance et de respect mutuel.

En même temps, rien de surprenant ! Une entreprise qui instaure de bonnes conditions de travail donne envie à ses salariés de rester et de s'investir. Nous sommes malheureusement conscients que l'objectif du Groupe est bien de faire partir ses salariés par n'importe quel moyen !

Le rapport annuel de la médecine du travail ne nous rassure pas du tout. En effet, il met en exergue que certaines pathologies sont bien causées par des situations au travail (situation conflictuelle, situation de charge de travail, situation de contraintes d'adaptation, notamment liées à des réorganisations, changements de managers...).

Il a d'ailleurs été précisé par la médecine du travail : « Dans ce cadre, l'exigence de bienveillance exprimée par les salariés ne doit pas être perçue comme une contrainte, mais être poursuivie comme un levier essentiel pour bâtir une entreprise plus solide et résiliente. » ; « conjuguer performance et bien-être ». « La bienveillance est effectivement dans nos valeurs, la bienveillance n'est pas un problème, c'est probablement une solution. »

N'oublions pas, de surcroît, que la moyenne d'âge des effectifs d'Orange est relativement élevée. Tous ces salariés qui ont pour la majorité d'entre eux effectué la totalité de leur carrière au sein du Groupe, se retrouvent aujourd'hui en première ligne face à la difficulté du maintien dans l'emploi, les opportunités se faisant de plus en plus rares, tout comme la reconnaissance et la considération.

QUID DE NOTRE CULTURE ? VOUS AVEZ DIT, AUDACIEUX, RESPONSABLES ET ATTENTIONNÉS ?

NOS RÉSEAUX SOCIAUX

