

Bilan 2021 d'activités des médecins du travail : Rapport de la CPRPPST

L'activité extrêmement intense des Services de Prévention et Santé au travail (SPST) dans le cadre de l'épidémie a perduré durant toute l'année 2021 avec une accélération des réorganisations de l'entreprise. Les médecins soulèvent la complexité, pour eux-mêmes et pour les salariés concernés, de tout assumer. Le rapport met en exergue l'intensité au travail et la complexité des métiers qui induisent une augmentation de la charge mentale. Les alertes remontées se succèdent et ne semblent pas faire l'objet de recommandations particulières des directions métiers dont les salariés sont eux-mêmes soumis à de fortes difficultés ce qui pose la problématique de la capacité à décliner des solutions d'amélioration. Le travail réel est insuffisamment voire pas du tout pris en compte lors des transformations.

Le rapport des médecins met en évidence une perte de sens au travail et le sentiment de ne pas être entendus. Concernant les inaptitudes, les médecins du travail demandent le maintien de postes à moindres contraintes physiques et/ou cognitives afin de conserver des possibilités d'aménagements de poste et de reclassement, pour ne pas laisser des salariés sans affectation ou sur des missions temporaires au devenir incertain. En matière de télétravail, les principaux risques professionnels sont les troubles musculo-squelettiques, la sédentarité et les risques psychosociaux, parmi lesquels l'isolement. Enfin, les questions des espaces de travail, de son organisation et du télétravail interrogent « *le sens au travail* » autant qu'elles l'impactent. Les environnements dynamiques renforcent le risque de dépersonnalisation.

Pour conclure, le rapport fait une nouvelle fois le constat de l'apparition et de l'aggravation de situations préexistantes de déséquilibre

psychosocial au sein des équipes, ce qui peut amener à une dégradation de la santé physique et mentale des salariés. L'entreprise ne semble pas avoir pris la mesure de l'accompagnement nécessaire à ces transformations malgré le renforcement de la politique de prévention, les nombreuses alertes et propositions d'actions formulées. La récurrence de ces alertes fait craindre une forme de résignation des salariés qui ne voient pas d'améliorations malgré leurs remontées ainsi qu'une forme de banalisation du mal-être des équipes.



À FOCom, il nous paraît essentiel que les Services Prévention et de Santé au Travail disposent bien des moyens suffisants pour exercer leur activité et garantir une couverture complète du territoire, avec une proximité suffisante des salariés. L'entreprise se doit d'associer les médecins du travail, le plus en amont possible des projets de réorganisation. Or, il ressort du rapport de la CPRPPST des inquiétudes persistantes concernant la charge de travail, le rythme des transformations, l'intensité au travail, la perte de sens et le manque de reconnaissance. Concernant les

inaptitudes, FOCCom dénonce des propositions de postes de reclassement trop éloignées de la situation du salarié, débouchant parfois sur un licenciement voire un départ anticipé en retraite. Nous attendons de l'entreprise une vraie transparence sur le volume et la nature des inaptitudes, partielles ou totales, ainsi qu'une analyse pluridisciplinaire de toutes les situations individuelles. Concernant le télétravail, FOCCom regrette le manque d'ouverture de la direction lors de la négociation de l'avenant à cet accord. L'échec de cette négociation n'a pas permis d'avancer sur des sujets tels que les Troubles Musculo-Squelettiques, l'adaptation du poste de travail à domicile ou le risque d'isolement. Nous encourageons fermement la direction à construire et engager un plan d'actions qui s'appuie sur l'ensemble des recommandations émises par les différentes CSSCT, la CPRPPST, les médecins du travail et le rapport d'enquête triennale sur le stress et les conditions de travail.

[Enquête triennale conditions de travail et stress du Comité National de Prévention du Stress \(CNPS\): Présentation des résultats et des axes de travail](#)

Pour FOCCom, cette 5^{ème} édition confirme le constat d'échec de l'objectif fixé dans l'accord de 2010 sur la prévention du stress. Les niveaux de stress, de fatigue, et l'indicateur sur la détresse psychologique continuent de se dégrader de façon permanente. Nous alertons sur la charge de travail, l'insécurité socio-économique persistante, les départs non remplacés qui s'intensifient et sans organiser la transmission des savoirs, une reconnaissance toujours insuffisante et les nouveaux environnements de travail en Flex office qui aggravent les conditions de travail. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que le télétravail soit largement plébiscité puisqu'il contribue à la réduction des trajets (91 %), un meilleur équilibre vie professionnelle/personnelle

(86 %), au fait de pouvoir mieux se concentrer (85 %) et de ne pas être interrompu dans ses tâches (78 %).



Au-delà de la chute libre des indicateurs, les deux focus prioritaires portent sur le système de veille et d'alerte, et le pilotage de la transformation. FOCCom attend de l'entreprise des actions fortes en matière de prévention des risques psychosociaux. Une démarche contraire serait contre-productive. En effet, le turnover et l'absentéisme augmentent les coûts, impactent la motivation, induisent la baisse de la qualité et l'attractivité commerciale, ce qui se répercute sur le Chiffre d'Affaires. Trouver de nouveaux relais de croissance, consolider les marchés sont autant de défis qui attendent Orange et pour les relever le volet humain est incontournable. Il y a urgence à prendre la mesure de la souffrance au travail et agir pour améliorer les conditions et la qualité de vie au travail. Les salariés se sont toujours mobilisés mais la situation arrive à un point de rupture. Orange doit montrer sa détermination à améliorer de façon pérenne les conditions de travail et cela nécessite de: recruter, maîtriser la charge de travail, simplifier les process, développer l'autonomie et la coopération, accompagner l'évolution de l'organisation du travail, ralentir le rythme des transformations en prenant le temps, accompagner et valoriser le travail par une véritable politique de l'emploi et de reconnaissance.



J'adhère à FOCCom en ligne

