

Nos pratiques et nos risques ont-ils changé depuis la crise sanitaire ?

L'épisode de la pandémie COVID 19 a fait évoluer nos pratiques professionnelles. L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail a ainsi analysé comment ont évolué les risques psychosociaux post crise sanitaire (Mental health at work after the COVID-19 pandemic 2024 (<https://osha.europa.eu/fr/publications/mental-health-work-after-covid-pandemic>)).

Cette étude permet de dégager plusieurs enseignements à mettre en œuvre chez Orange.

Sanctuariser les ressources psychosociales

La prévention des risques psychosociaux, que ce soit pour le personnel (amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail) ou pour l'entreprise (via une baisse des charges associées à la non-sécurité) conditionne la résilience des organisations. Les ressources psychosociales sont précieuses : soutien des collègues et de la hiérarchie, autonomie et marges de manœuvre, sens au travail,... Elles agissent comme des amortisseurs des tensions vécues au quotidien mais également des situations plus globales de crise sanitaire ou économique.

Malheureusement, Orange instruit essentiellement les risques physiques et les risques psychosociaux restent sous-évalués dans de trop nombreux cas de surcharge de travail, de harcèlement ou de réorganisation.

CFE-CGC Orange demande à l'entreprise de mettre en œuvre une véritable culture de prévention des RPS et de :

- **Procéder à l'ensemble des déclarations d'accidents du travail pour RPS ;**
- **Accompagner le retour à l'emploi après un long arrêt de travail ;**
- **Sensibiliser l'ensemble des salariés aux RPS ;**
- **Concevoir un réel système de soutien aux salariés harcelés.**

Analyser les risques spécifiques liés à la numérisation du travail

Les personnes occupant des emplois fortement numérisés ont déclaré en moyenne un niveau de stress plus élevé que ceux dont le travail était moins numérisé. De plus, l'étude a pu établir un lien entre le stress causé par l'utilisation des technologies digitales et la santé mentale des salariés concernés, notamment du fait de l'augmentation de la charge de travail et de la réduction de l'autonomie.

Après les outils collaboratifs, l'intelligence artificielle fait son apparition dans de nombreuses équipes, sans aucune analyse préalable des conséquences sur les conditions de travail.

Pour chaque projet d'introduction de nouvelle technologie, la CFE-CGC Orange demande à l'entreprise une évaluation des risques pour la santé mentale des salariés concernés par le changement et des éléments pour quantifier le surcroît de travail et l'évolution des conditions de travail.

Identifier les risques genrés y compris parmi les RPS

Les femmes sont en moyenne, plus impactées que les hommes par une augmentation du stress au travail et la dégradation de la santé mentale qui en résulte. Elles sont également plus touchées par les violences sexistes et sexuelles. Ces inégalités d'exposition aux RPS entre hommes et femmes rappellent l'impératif de mettre en place des mesures pour empêcher ces différences de se creuser davantage. Depuis 2014, l'évaluation des risques professionnels, et sa transcription dans le document unique, doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (article L.4121-3 du code du travail) ; une législation non appliquée chez Orange.

La CFE-CGC Orange demande à l'entreprise d'appliquer les risques genrés dans tous ses documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et tous ses plans de prévention des risques (PAPRIACT).

Accroître l'indemnisation télétravail après la crise sanitaire et la crise énergétique...

L'étude européenne révèle une consommation énergétique accrue des salariés à leur domicile. En effet, les télétravailleurs consommeraient 8 % de plus par jour (en moyenne) du fait du chauffage du logement en journée et des diverses consommations électriques nécessaires au télétravail. Si le bilan énergétique global est positif, il faut rester vigilant sur le bilan économique et s'assurer que les indemnités forfaitaires touchées par les télétravailleurs leurs permettent effectivement d'assumer le surcoût lié à l'exercice de leur activité au télétravail.

Chez Orange, le forfait annuel brut pour le télétravail régulier décidé en 2013 (120 euros jusqu'à 2 jours hebdomadaires et 180 euros pour 3 jours) est insuffisant.

La CFE-CGC Orange demande à l'entreprise de réévaluer les défraiements liés au télétravail régulier, ainsi que de mettre en place un défraiement pour le télétravail occasionnel.