

Travail à domicile et organisation du travail Priorité à notre santé et aux revendications



La direction d'Orange SA vient de confirmer le retour imposé sur site au 1^{er} septembre de la quasi-totalité des salariés placés en télétravail à domicile dans le cadre de la crise sanitaire.

Dans le contexte d'une circulation du virus plus importante que prévue avec le retour de zones rouges étendues et l'obligation du port du masque permanent dans les grandes métropoles, cette décision unilatérale ne manque pas d'interroger sur les intentions de la direction :



- Retour massif des salariés Orange qui contribue à l'engorgement des transports en commun, premier vecteur de propagation du virus, au lieu de privilégier le travail à domicile. Il est pourtant la seule option permettant de sécuriser pleinement les salariés d'Orange, tout en allégeant les risques pour ceux des entreprises dont le métier ne permet pas le travail à domicile.
- Retour aux Open-Space et Flex-Desk vecteurs de propagation du virus et anxiogènes, au lieu de redécouper les espaces en bureaux à taille humaine et refus d'attribuer des postes fixes sur les espaces Flex.
- Refus de respecter le code du travail, et notamment le 3^{ème} alinéa de l'article L4121-1 qui précise : « *L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.* »

POUR LA CGT

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS DOIT L'EMPORTER SUR LE « BUSINESS »

Tant que l'IDF est en zone rouge, le télétravail doit être la norme pour Orange.

Télétravail et télétravail « occasionnel », Pourquoi cette différence de traitement ?

Le « télétravail occasionnel » à la sauce Orange, c'est deux jours par semaine sans cadre légal, non cumulables avec les trois jours de télétravail contractualisé, et exclusivement sur validation managériale. Les salariés ne comprennent pas pourquoi l'employeur procède à une différence de traitement entre « Télétravail » et « Télétravail occasionnel », puisque ce dernier n'a d'occasionnel que le nom.



La CGT porte la revendication des salariés visant à ce que tout TRAVAIL À DOMICILE (télétravail ou télétravail dit « occasionnel ») bénéficie d'un cadre juridique et de garanties collectives et individuelles, au même titre que celles et ceux bénéficiaires d'un accord de télétravail.

C'EST POURQUOI LA CGT DEMANDE LA RÉOUVERTURE IMMÉDIATE DES NÉGOCIATIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL



Plus que jamais, les télécommunications sont essentielles. D'ailleurs, cette pandémie met en lumière les grandes inégalités inhérentes à la fracture numérique : accès aux réseaux, matériels, formations, tarifications...

Ces disparités ont été creusées par les choix économiques des opérateurs télécoms qui ont fait le choix de la rentabilité au détriment du service rendu. Ces choix ont des impacts sur l'aménagement du territoire et l'égalité d'accès aux technologies de l'information et de la communication : multiplication de zones blanches, abondons de l'entretien des réseaux, priorisation des zones denses etc.

Dans le même temps l'usage du numérique se développe à grand pas. L'urgence est de supprimer cette fracture numérique afin de ne laisser personne sur le bord de la route. Pour cela, la CGT propose que le déploiement des technologies se fasse en concertation avec l'ensemble des acteurs du secteur en vue de créer une cohérence des activités dans et entre les entreprises des télécommunications. Cela permettrait des partenariats et des investissements garantissant l'accès à toute la population.

UN AUTRE REGARD S'IMPOSE



C'est en ce sens que la CGT porte depuis des décennies le déploiement de la fibre optique jusque chez l'abonné. La CGT défend le droit à la communication au même titre que celui pour l'accès à la santé, l'éducation, l'eau ...

Salariés d'Orange maison mère, de ses filiales, de la sous-traitance, autoentrepreneurs, salariés à la tâche... Quel que soit leur statut, tous contribuent à l'activité et aux résultats d'Orange.

C'est pourquoi la CGT FAPT demande que tous les salariés aient accès aux mêmes droits et garanties.

A Orange, cela passe par :

- ✓ **L'ouverture d'une négociation sur les conditions et les nouvelles organisations du travail imposées par la crise sanitaire : réduction du temps de travail, augmentation des temps de pause et des temps de restauration, prise en compte du temps de trajet dans le temps de travail, remise en cause du Flex-Desk...**
- ✓ **La ré-internalisation des activités et des emplois dans la maison mère, pour l'égalité de traitement et contre le dumping social qui nous met toutes et tous en danger.**
- ✓ **L'augmentation des salaires en conformité avec les gains de productivité, soit au moins 6% pour toutes et tous.**

POUR FAIRE FACE À LA CRISE

L'urgence c'est d'imposer le progrès social !

**Tous ensemble pour une rentrée placée sous
le signe de la mobilisation !**

**Le jeudi 17 septembre : Manifestation régionale unitaire
14h00 Place de la République - Paris.**