



Strasbourg, le 2 Octobre 2020

## **Le télétravail chez Orange : entre incohérences de l'entreprise et incompréhension des salariés !**

*Depuis le début de la crise sanitaire, Orange n'a cessé d'être contradictoire dans ses décisions concernant le télétravail. Il a fallu, durant la période de confinement, télétravailler 5 jours/5, parfois dans des conditions dépassant largement le cadre de l'accord télétravail en vigueur (pièce dédiée et séparée de l'environnement de vie quotidienne, matériel adéquat...) et aujourd'hui, tout est remis en cause de manière unilatérale de la part de l'entreprise, sans concertation avec les organisations syndicales.*

### **Le protocole sanitaire est clair sur 2 points :**

- Si le télétravail à 100% n'est plus la règle, il reste néanmoins une pratique recommandée par le gouvernement car il participe à la prévention du risque d'infection à la COVID-19 et permet de limiter l'affluence sur site et dans les transports en communs.
- Le dialogue social est un élément essentiel et les Instances Représentatives du Personnel (IRP) doivent être associées à la déclinaison des mesures sanitaires prévues par ce protocole.

### **Force est de constater que chez Orange, c'est tout l'inverse :**

- Les IRP n'ont jamais été associées aux mesures prises par l'entreprise et ceci depuis le début de la crise sanitaire.
- L'entreprise est passée d'un télétravail confiné de 5 jours/5 à un télétravail déconfiné de 3 jours/5 et maintenant à un télétravail occasionnel « élargi » à 2 jours/5.
- On demande même à certaines équipes d'être présentes sur site les mêmes jours! Quelle est la logique de «prévention des risques» à imposer un retour massif des personnels? Tout cela en prenant compte des problématiques de restauration collective. Les jours où les managers demandent à toute leur équipe d'être présente sur place, l'affluence des restaurants collectifs est très importante et le respect des règles sanitaires est quasi-impossible (pas assez de place, files d'attente sans distanciation sociale...).

*Parallèlement, il aura fallu attendre le 1er août pour remettre en ligne le formulaire de télétravail régulier et, alors que l'entreprise s'était engagée à répondre courant septembre à ces nouvelles demandes, elle les refuse progressivement !*

### **Pourtant, les premiers résultats d'une étude sur le télétravail ont révélé que :**

- 62 800 salariés ont été en situation de télétravail durant le confinement.
- 36 000 personnes sont en télétravail régulier ou occasionnel, soit 39% des salariés.
- 52% des salariés aimeraient y recourir, beaucoup plus qu'avant.
- 93% des managers se disent prêts à développer le télétravail dans leur équipe.

*Alors que la crise sanitaire a montré la capacité des salariés à s'adapter à la situation avec la généralisation du télétravail imposé et confiné, dans des conditions parfois difficilement supportables (manque de matériel, impact vie privée/vie professionnelle...), l'entreprise n'a aucunement fait preuve de reconnaissance envers le personnel, que ce soit avec les JTL imposés, la prime COVID ou les NAO. Néanmoins, Orange compte bien tenir ses engagements de rémunération aux actionnaires..!*

**Là encore, le paradoxe est total !**

Il ne s'agit pas ici d'être pour ou contre le télétravail, mais, qu'on le veuille ou non, il devient un mode d'organisation incontournable. La crise sanitaire a accéléré le phénomène et le port du masque rendu obligatoire depuis le 1er septembre (difficilement supportable) pousse même les salariés qui ne souhaitaient pas *a priori* avoir recours au télétravail à déposer des demandes. Les salariés doivent donc pouvoir choisir entre le travail sur site ou le télétravail !



**La résolution 2020/84 des 27 et 28 Août 2020 votée en CSE DOGNE devrait pouvoir s'appliquer, à savoir:**

- Possibilité de télétravailler 5j/5 sur la base du volontariat.
- Pauses de 10 minutes par heure (vivement recommandées par la médecine du travail) et allègement de la durée du temps de travail.
- Plus de souplesse dans les pauses méridiennes pour faciliter l'accès à la restauration collective.

Cela permettrait d'éviter d'éventuels conflits, d'alléger les effectifs sur site et de permettre d'assurer une meilleure distanciation sociale. Cela permettrait également de ne pas imposer le télétravail aux salariés qui ne le désirent pas et de rester cohérent avec les mesures sanitaires préconisées par le protocole national.

D'autre part, l'accord télétravail actuel est toujours en vigueur et doit être appliqué ! En ne répondant pas aux nouvelles demandes de télétravail réguliers, l'entreprise crée une discrimination salariale puisque les salariés en télétravail « élargi » ne bénéficient ni de la prime d'indemnité télétravail, ni des titres restaurants, ni du confort de travail dû par l'employeur (écrans, fauteuil, etc.).

Dès lors, se pose la question suivante :

**Orange cherche-t-elle encore à faire des économies sur le dos de son personnel ?!**

