

## **Pour un télétravail de progrès social et émancipateur à Orange**

**Les salariés d'Orange, à l'image du reste de la population française, viennent de sortir de près 18 mois éprouvants de confinement, déconfinement, reconfinement ...**

Nombre d'entre eux se sont retrouvés en travail à domicile imposé et si certains ont perçu dans cette expérience sans équivalent des avantages (indépendance, autonomie ou gains de temps de transport par exemple) d'autres ont beaucoup souffert : charge et temps de travail, troubles psycho-sociaux, musculo-squelettiques, conditions de travail fortement dégradées, organisation de la vie familiale, coûts financiers directs et indirects, isolement, délitement des interactions avec le collectif de travail etc ...



**Pour la CGT, le télétravail à Orange doit être mieux encadré. Les salariés ne veulent pas télétravailler n'importe comment, n'importe quand, et à n'importe quel prix :**

- Nous voulons que toutes les dépenses liées au télétravail soient réellement prises en charge
- Nous voulons travailler moins et mieux, et pas à n'importe quelle heure
- Nous voulons garder le contact avec nos collègues
- Nous voulons un vrai droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Nous voulons que chacun ait le choix, que chacun puisse s'organiser comme il veut

## **La CGT portera 10 revendications des salariés parmi d'autres lors de la négociation à Orange du nouvel accord télétravail :**

- L'interdiction d'imposer du télétravail individuellement ou collectivement ;
- Les mêmes droits, obligations, objectifs en télétravail que sur site : respect des horaires de travail, de la pause méridienne, du droit à la déconnexion, prise en compte des accidents du travail, prise en compte des heures supplémentaires quel que soit le statut du salarié ;
- Le maintien d'un poste de travail attribué à chaque salarié sur son site de rattachement
- Une égalité de traitement entre télétravailleurs et travailleurs sur site concernant leur progression de carrière, emploi, mobilité, rémunération, formation ...
- Une égalité de traitement pour la validation d'avenant de télétravail, que les salariés soient aidants familiaux, à temps partiel, avec enfants, sans enfants, jeunes, seniors ...
- L'interdiction de toute pratique intrusive de contrôle de l'activité ou de la productivité des télétravailleurs, notamment par l'introduction d'applications spécifiques (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données, etc...) ;
- La mise en œuvre de mesures de prévention et de protection des victimes de violences intrafamiliales ;
- L'interdiction de présenter le télétravail comme « un privilège » accordé, ou une compensation à une dégradation des conditions de travail sur site ;
- L'obligation d'appliquer l'accord de télétravail dans son intégralité à l'ensemble des salariés qui font une demande. (concernant les métiers et activités qui seraient exclus de l'accord par l'entreprise, la CGT exige des critères objectifs, mesurables pour justifier la non éligibilité)
- Une indemnisation compensant réellement les frais engagés dans le cadre de l'activité professionnelle (électricité, chauffage, mobilier, abonnement internet, assurance, s taxes foncières et d'habitation ... au prorata des m<sup>2</sup> dédiés à l'activité professionnelle) réévaluée annuellement en fonction de l'inflation.

Enfin, la CGT sera extrêmement vigilante afin que la question des responsabilités de l'employeur au regard de la spécificité du télétravail et des risques liés au délitement de la communauté de travail ne soient pas évacuées du périmètre de la négociation du nouvel accord de télétravail:

- Isolement du salarié
- Accroissement des addictions
- Amplification de la perte de sens,
- Diminution des dynamiques d'équipe,
- Inégalités des conditions dans lesquelles s'exerce le télétravail à domicile,
- Vulnérabilité face à la pression managériale,
- Accroissement du temps de travail, charge de travail : burn out ou bore out,
- Accroissement des inégalités femmes/hommes,
- Accélération des politiques de désengagement immobilier pour des raisons strictement financières avec des aménagements non voulus par les salariés,
- Réduction du télétravail des salariés à l'accomplissement d'une succession de « tâches » (neo taylorisme).

