

Télétravail, la débâcle !

Novembre 2022 – Groupe Orange

Rendu possible par l'amélioration des outils de communication dont Internet est l'expression, le télétravail participe à l'évolution de l'organisation du travail. S'il **n'est possible que pour un quart des emplois dans la société française, il en concerne plus de 40 000 dans le groupe Orange.**

En 2013 et en 2017, sous l'impulsion de la CFE-CGC, le Groupe s'était d'ailleurs doté d'un accord de télétravail novateur mais les évolutions de la société et **surtout les nouveaux modes d'organisation du travail mis en place par l'entreprise** en rendaient la refonte indispensable.

Le constat est de fait alarmant : le télétravail tel qu'organisé chez Orange engendre un effondrement du pouvoir d'achat des plus de 40 000 télétravailleurs avec contrat dans le Groupe en France mais aussi des pertes d'efficacité et une destructuration du collectif de travail qui interrogent sur notre mode de fonctionnement collectif.

La Direction d'Orange, très réticente, a finalement accédé à la demande de la CFE-CGC fin 2021, mais...

► Le télétravail, un refuge...

La demande de télétravail (travail à domicile) est principalement liée à l'allongement des temps de transport et à l'inconfort croissant des lieux de travail. Nombre d'entreprises ont d'ailleurs décidé de réimplanter leurs bâtiments à proximité des lieux d'habitation des personnels et d'investir qualitativement sur les aménagements des postes de travail.

Loin des pratiques de la Direction d'Orange : avec une politique immobilière uniquement basée sur la réduction des coûts, les nouveaux bâtiments s'éloignent des lieux d'habitation des personnels et sont rarement sur des nœuds de transport.

Quant au flex desk inconditionnel pour réduire les mètres carrés par collaborateurs, il aboutit à un inconfort sonore et une inefficacité opérationnelle.

La restauration

La restauration est une ASC qui représente chez Orange environ 1 000 euros par salarié. La plupart des CSE en ont confié la gestion à la Direction.

La période de télétravail forcée a mis en lumière toutes les dérives de sa gestion. **Aujourd'hui, la restauration collective est en faillite.** La Direction, avec le soutien de certaines organisations syndicales, a d'ailleurs décidé de la fermeture de 40 cantines (et ce n'est que le début), rendant les sites encore plus hostiles pour les personnels et refuse dans le même temps de distribuer des Titres Restaurants aux personnels en [télétravail forcé et sans contrat de télétravail, ce en toute illégalité.](#)

De nombreux salariés sont lourdement pénalisés et les contentieux se multiplient.

Comment comprendre cette politique qui dégrade la performance économique de chacun ? Et ce, alors que le coût des frais immobiliers est marginal rapporté à la masse salariale. La CFE-CGC Orange avait demandé que la Direction de l'immobilier soit rattachée à la DRH, et non à un Secrétariat Général, peu soucieux du bien-être des personnels... en vain !

► ... et une perte d'opportunité

Le télétravail distancie naturellement les relations interpersonnelles. Il a aussi un effet négatif sur la carrière des personnels.

La Direction d'Orange se refuse à communiquer les augmentations, le taux de promotions ou de changement de postes, des formations accordées en fonction du niveau de télétravail accordé. Et pour cause, plus on est éloigné des centres de décision, plus on est pénalisé.

La Direction n'entend pas corriger le tir. Elle choisit de faire des télétravailleurs des personnels à bas coût, remplaçables par des sous-traitants ou des personnels délocalisés.

► Inflation croissante, indemnité de télétravail pas à la hauteur...

En imposant de fait le télétravail aux personnels, **la Direction d'Orange veut aussi en transférer les coûts** (alors que le Code du Travail impose à l'employeur la mise à disposition des outils nécessaires à l'exécution de son travail). Outre le contexte inflationniste, la CFE-CGC a de nombreuses fois demandé la **revalorisation de l'indemnisation du télétravail** à un niveau significatif. L'indemnité de télétravail – aussi appelée indemnité de bureau – est exonérée de charges sociales (salariales et patronales) et d'impôts sur le revenu. Le plafond maximum passe à 142,95€ par mois à partir du 1er

septembre 2022 pour une activité télétravail à plein temps, soit **1 029,24€ par an** (pour 3 journées de télétravail par semaine), somme forfaitaire, donc, exonérée de cotisations et contributions sociales. Au sein du groupe Orange nous en sommes loin.

Cette indemnité a un effet pervers. En cette période de faible augmentation salariale, elle encourage les personnels à demander des jours de télétravail sans qu'ils n'en aient ni l'envie ni la possibilité, tant travailler à domicile peut s'avérer compliqué. Par ailleurs, ceux qui ne télétravaillent pas et sont obligés de venir en voiture ont vu leur frais d'essence exploser. Posant de fait la question d'une aide au transport. Ne faudrait-il pas instaurer une prime générale ? De télétravail pour ceux conduits à rester chez eux, de déplacement pour ceux conduits à venir de loin sur leur lieu de travail.

Au lieu de profiter de cette négociation pour compenser les frais laissés à la charge du salarié et ainsi leur redonner un peu de pouvoir d'achat, la Direction a considéré que « l'effort » de rétribution des salariés lors de la Négociation Annuelle Obligatoire d'Orange S.A. 2022 était largement suffisant pour maintenir le pouvoir d'achat des personnels et qu'aucun effort supplémentaire ne serait fait. La Direction lie ainsi volontairement la décision de l'indemnisation du télétravail de l'ensemble des télétravailleurs du Groupe, à un accord qui ne concerne que les salariés d'Orange SA... faisant ainsi abstraction **d'un quart des salariés !**

Principales dispositions en vigueur

- Chaque salarié est libre de demander jusqu'à 3 jours fixes par semaine ou jusqu'à 12 jours en volume mensuel.
- Une prime vous aide à couvrir les frais engendrés par le télétravail, versée 3 mois après la date de début de votre avenant :
 - 120 €/an pour les salariés ayant opté pour 1 à 2 jours de télétravail/semaine, ou jusqu'à 8 jours/mois.
 - 180 €/annuel pour les salariés ayant opté pour 3 jours/semaine ou 12 jours/mois.
- A noter que le manager est en droit de vous demander de venir sur site un jour télétravaillé, pour une réunion physique ou tout autre événement permettant de garder la cohésion d'équipe, à condition de respecter un délai de prévenance d'une semaine minimum.
- **Faites impérativement vos demandes en passant par le [formulaire officiel](#).**
- Votre manager doit vous donner sa réponse sous un délai d'un mois maximum. Tout refus doit être écrit et motivé.

► Echec de la Direction... mais aussi pour les personnels !

En dépit des [deux lettres d'interpellation](#) de toutes les organisations syndicales à la Direction, celle-ci a refusé de moderniser l'accord et s'est bornée à porter uniquement les propositions lui permettant de conduire le bulldozer de sa politique immobilière.

La CFE-CGC Orange, suivie par toutes les Organisations Syndicales, a refusé de signer un avenant loin d'être à la hauteur des enjeux.

Rien ne change pour les personnels : [l'Accord de 2013 modifié par l'avenant de 2017](#) continuera de s'appliquer exactement dans les mêmes conditions.

La CFE-CGC continuera de mettre sur la table [toutes les problématiques de pouvoirs d'achat et d'organisation du travail](#) qui permettent d'assurer à la fois la performance économique et la performance sociale de notre entreprise.

« Nul besoin d'espérer pour entreprendre, nul besoin de réussir pour persévérer ». Guillaume d'Orange.



Flashez le QR code pour connaître toutes les revendications de la CFE-CGC Orange.



Vos correspondants

Julien CIVRAY – 07 86 41 99 58
Laurence DULON - 06 86 17 42 25
Karine PARLIER – 06 33 46 93 59
Philippe PETIT – 06 88 24 92 32



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

