

+ Kit de survie #1 +

Bien préparer votre demande de télétravail

Nous voilà donc à C5-Orange Gardens, en open space et loin des transports, avec leurs conséquences prévisibles sur le collectif de travail et la vie quotidienne. Grosse fatigue et vrai stress au programme... Comment limiter les effets collatéraux de cette délocalisation forcée ?

Au sein d'IMTW, la CFE-CGC va s'efforcer de vous donner quelques remèdes pour vous aider à vous organiser au mieux dans ce nouveau contexte, avec ses « Kits de survie à C5-Orange Gardens » 😊

Même si la CFE-CGC est pour le télétravail, elle considère qu'il doit rester l'exception sinon il y a un risque d'être désocialisé, de manquer des informations, des opportunités, de perdre la frontière vie professionnelle-vie personnelle. Mais à C5-Orange Gardens, où les équipes seront complètement dispersées compte tenu de l'aggravation des conditions de travail et du temps de transport pour la majorité, le télétravail va s'avérer indispensable.

Voici nos conseils pour déposer votre demande de télétravail.

■ Les règles en vigueur

Globalement, la Direction a décidé de laisser à votre manager la liberté d'accepter ou pas votre demande de télétravail. La CFE-CGC s'y est opposée au nom de l'arbitraire décisionnel, qui bénéficie souvent aux mêmes personnes dans les équipes, et aurait préféré des critères précis et indiscutables.

Toutefois **des règles encadrent le télétravail** et vous pouvez vous en prévaloir, notamment « l'accord portant sur les mesures d'accompagnement des salariés d'Orange concernés par le déménagement sur le site de Châtillon Orange Gardens (C5) », du 21 décembre 2015 (voir encadré). Y est écrit noir sur blanc :

« Principe général : toutes les demandes sont légitimes, elles méritent d'être exprimées en toute confiance, et seront examinées avec bienveillance entre le salarié et le manager. »

Dans l'article 4.2 de l'accord :

« La Direction (...) s'engage à continuer à favoriser les solutions de télétravail, quand un salarié le sollicite, avec la volonté de trouver le meilleur équilibre pour le salarié et l'entreprise. (...) »

Trois formes de télétravail, avec un maximum de 3 jours par semaine, sont possibles : le télétravail à domicile, le télétravail en bureau satellite, le télétravail occasionnel (...) (par exemple pic de pollution ou grève des transports).

Les formules de télétravail pourront être mixées pour répondre au maximum aux attentes des salariés et en tenant compte des besoins des services (...), y compris avec la possibilité d'exercer le télétravail à domicile et en résidence secondaire.

Les managers sont invités à permettre aux salariés d'utiliser ces différentes formes avec souplesse, notamment en tenant compte de la nature des activités.

Pourquoi nous n'avons pas signé l'accord sur les mesures d'accompagnement des salariés concernés par le déménagement C5-Orange Gardens :

- la quasi-totalité des mesures existent déjà dans les accords nationaux télétravail, vie perso-vie pro, grands projets immobiliers, plan de déplacement entreprise IDF
- aucune des recommandations des experts n'a été prise en compte
- la prime pour tous revendiquée par la CFE-CGC n'a pas été retenue
- le poids de la décision est laissé aux managers pour tout, en dehors de critères objectifs, ce qui profite toujours aux mêmes, et met en porte-à-faux les managers eux-mêmes par rapport à leurs équipes.

La formalisation du télétravail est décrite dans l'accord du 17 mai 2013 qui demeure le cadre de référence dans lequel les demandes seront traitées. Une demande de télétravail peut être déposée à tout moment, avant et après l'emménagement. Cette traçabilité des demandes servira à l'examen des recours éventuels, en commission de suivi. En cas d'impossibilité de

télétravail, le salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, d'un accompagnement prioritaire à la mobilité.

Pendant les travaux du Grand Paris, les conditions de transport risquant de se dégrader, une vigilance particulière sera demandée aux managers pour favoriser au maximum les demandes de télétravail. »



■ Comment déposer sa demande

Pour une demande initiale de télétravail, un premier échange avec votre manager est préférable. Mais ne vous laissez pas démobilisés par une première réponse le cas échéant négative : tout refus doit être écrit et motivé. L'accord national télétravail de 2013 n'impose pas cet échange préalable, le collaborateur peut exprimer directement sa demande auprès de son manager via le formulaire accessible via Anoo.

Tout d'abord donc, rendez-vous sur Anoo pour y déposer votre demande, c'est ici :

https://formrh.sso.francetelecom.fr/FormRH/request/gestionFormAction.do?codfor=TTC_17

Les termes précis de l'exercice du télétravail sont ensuite définis dans un avenant au contrat de travail (pour les salariés), ou un protocole d'accord (pour les fonctionnaires).

N'oubliez pas la visite médicale !

Lors de votre prochaine visite médicale, parlez avec le médecin du travail de vos problèmes de transports, et de productivité à cause de l'open space, et demandez un certificat médical pour des journées de télétravail. Ce peut être aussi l'occasion aussi de demander un certificat pour un ordinateur ultra portable et pour un siège ergonomique, celui choisi pour C5-Orange Gardens n'ayant pas le dossier fixe...

Si votre prochaine visite périodique est programmée dans trop longtemps (tous les 2 ans normalement), vous avez la possibilité d'en demander une à tout instant « à l'initiative du salarié. »

Le manager peut refuser une demande de télétravail, de façon écrite et motivée. Le salarié peut redéposer à tout moment une demande et contester le refus.

Pour contester un refus, nous conseillons au salarié de tout d'abord s'adresser au Référent « Télétravail » de son Etablissement.

En second ressort le salarié peut ensuite effectuer un recours auprès de son DRH.

Enfin, une commission nationale de suivi de l'accord télétravail de 2013, et une autre de l'accord de décembre 2015 sur C5-Orange Gardens (voir encadré) pourront analyser les refus. Elle se réunissent au moins une fois par an.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, l'accord intergénérationnel signé le 23 décembre 2015 stipule que (article 2-4-1) « la possibilité de recourir au télétravail pour les salariés de 55 ans et plus, lors d'évolution de l'organisation, sera systématiquement examinée avec une attention particulière. Les refus devront être motivés et présentés par le manager lors d'un entretien. »

Dans tous les cas et avant toute démarche, nous vous invitons à vous rapprocher de votre représentant du personnel CFE-CGC, soit Délégué du Personnel soit élu de CHSCT (Comité Hygiène Santé Conditions de Travail), qui pourra vous représenter et vous défendre le cas échéant. Les instances de CHSCT sont d'ailleurs tout à fait légitimes pour étudier et statuer en séance, concernant des dossiers de télétravail.

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Vos contacts CFE-CGC

Fanny Medina (06 82 79 04 21)
Ghislaine de Salins (06 71 60 37 58)
Jacques Herbaut (06 87 86 35 51)
Frédéric Renard (06 07 59 81 01)

**Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat**
bit.ly/annuaireCFECCG

Version électronique avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement à nos publications

bit.ly/abtCFE-CGC

Nous suivre



facebook.com/cfecgc.orange

twitter.com/CFECCGOrange

