



Si le télétravail montre une grande puissance de déploiement en confinement, ses conditions de réalisation restent particulières. On est loin du télétravail classique.

L'éloignement physique prend une autre ampleur, les salariés isolés, éloignés durablement des ressources à disposition sur leur lieu de travail, utilisent des matériels personnels souvent mal adaptés à la charge de travail prescrite, réelle et ressentie. Le plus gros désavantage d'être en télétravail étant le manque d'interaction, l'isolement, le manque de confiance ainsi que la perte d'intérêt. Ils peuvent facilement venir envahir le quotidien des télétravailleurs. Exerçant de chez eux, les salariés ne trouvent pas forcément l'intérêt de communiquer avec les autres et s'habituent vite à cette routine. La possibilité d'acquérir une promotion semble difficile.

Cette situation débusse les salariés, qui doivent réaliser leur travail de manière différente pour s'adapter au contexte, dans un environnement autre et souvent dégradé du point de vue des outils, avec un sentiment d'isolement accru, de débordement et une zone de flou inconfortable entre leur vie privée et leur vie professionnelle. L'éclatement du collectif de travail est un vrai sujet.

Notre (quel accord à préciser si c'est celui du TLT) accord est conçu dans un contexte de travail en équipe et d'encadrement qui perdure, alors qu'en confinement, il faut réinventer les modes de management et les organisations de travail. Quant aux représentants du personnel eux-mêmes, ils doivent aussi être en capacité d'assurer leurs mandats différemment (observations de travail, modes d'action syndicale...).

Aux vues des retours d'expérience, certaines précisions ou compléments doivent être apportés sur les sujets suivants qui concernent à la fois le télétravail en période de crises (sanitaire, problèmes de transports, maladies saisonnières ou exceptionnelles, pic de pollution, confinement, etc.) et hors des périodes de crise :

- La facilitation du Télétravail en bureau satellite (chez soi ou site proche..) pour chaque salarié si son travail le permet.
- Un effort pour cet accès au bureau ou sites satellites devra notamment être apporté en faveur des :
 - Membres du personnel dont le logement est trop petit ou inadapté au télétravail,
 - Membres du personnel ayant un conjoint également en télétravail,
 - Membres du personnel dont les trajets sont rendus difficiles, longs ou pénibles en raison de leur situation familiale transitoire ou permanente (femmes enceintes, familles monoparentales, proche aidant, handicap...)
- L'amélioration de l'indemnisation des frais personnels engendrés aux salariés en télétravail occasionnel ou régulier
- La non-discrimination des salariés télétravailleurs vis-à-vis de l'attribution d'une position de travail garantie et constante lorsqu'ils se rendent dans les locaux de l'entreprise,
- Définir précisément les nouvelles organisations du travail qui en découlent,
- L'amélioration de l'accès des managers et des salariés aux formations de management à distance et l'augmentation du nombre de bénéficiaires de ces formations et du budget annuel alloué à ce type de formations sans diminution du budget global consacré aux formations de tous types,
- De plus les télétravailleurs doivent avoir accès aux systèmes de restauration de qualité y compris en télétravail qui devra être revu dans cet accord.

Ces éléments doivent être pris en compte dans un futur avenant de l'accord de télétravail, afin de mieux répondre aux problèmes rencontrés pendant le confinement.

Avant la crise du Covid-19, il y a eu fin 2019 les problèmes de transports qui ont déjà montré l'intérêt du développement du télétravail occasionnel, mais on doit aussi prendre en compte aussi les problèmes climatiques exemple des pics de pollutions, les problèmes de santé (exemple grippe, virus comme actuellement ...) sur un bâtiment ou une zone géographique, les problèmes chimiques (exemple l'usine Lubrisol de Rouen ...)... Avec cette pandémie, nous sommes dans un nouveau cadre de télétravail régulier imposé.

Les clauses exceptionnelles de recours au télétravail en mode confiné doivent être redéfinies afin de prendre en compte le mode de management nécessaire, les organisations de travail, les espaces de travail intégrant l'évolution du nomadisme. En outre, le Télétravail ne peut pas être imposé aux salariés en raison d'indisponibilité de bureaux dûe au flex desk. Il faut définir les coûts induits par un télétravail au long cours comme les consommables (ramette de papier, cartouches d'encre, achat ou fourniture d'imprimante, de câbles électriques/USB, multiprises...), une connexion internet puissante, les règles sur les assurances à prendre en compte, etc... Comme l'indique le code du travail Article L1222-9.

De plus, le télétravail doit permettre aux représentants du personnel d'assurer mieux leurs mandats, différemment, à définir lors de la négociation pour mieux communiquer avec les salariés isolés.

Enfin, les télétravailleurs doivent avoir accès aux moyens de restauration de qualité peu importe le mode de télétravail (imposé, occasionnel ou régulier).

D'autre part, en cette période de crise sanitaire sans précédent, les actes de générosité, d'entraide et de solidarité doivent être encouragés.

Orange comprend près de 20% d'aidantes et d'aidants, déclarés ou non, soit quelques 16 000 personnes.

A la demande de la CFE-CGC, Orange a en effet été la première entreprise à appliquer les dernières évolutions réglementaires en matière de dons de jours de congés et de repos. Ils ont ainsi été étendus à la prise en charge de tout proche (conjoint, ascendance, descendance, personne âgée...) gravement malade, en situation de handicap, victime d'un accident, ou en perte d'autonomie. Les parents peuvent désormais bénéficier de dons de jour quel que soit l'âge de leurs enfants.

La générosité des personnels a permis de constituer une importante réserve de jours. La CFE-CGC milite en outre pour que tous les jours de congés non pris, ou non placés sur un CET viennent alimenter ce fonds de solidarité.

Si le dispositif visant à accompagner les proches aidants (don de jours, plateforme numérique « Mes proches et moi ») a été précoce, l'utilisation de la plate-forme est un échec.

Ce dont les proches aidants ont besoin, c'est d'un accompagnement humain et non d'une simple interface numérique.

La formation a une fois de plus été oubliée par la DRH. Trop chère ? Pas pour Airbus qui en a fait un de ses outils de QVT (Qualité de Vie au Travail) et d'efficacité collective.

Le dispositif est donc non seulement inadapté mais méconnu, peu promu et révèle un manque de synchronisation entre les services sociaux internes et le recours à une plate-forme numérique, il est vrai de faible utilité.

La CFE-CGC Orange entend faire reconnaître le rôle essentiel des proches aidants et développer les moyens de leur venir en aide.

Enfin, que les filiales soient exclues (pour réduire les coûts) empêche également la solidarité au niveau du groupe et la généralisation du dispositif.

Enfin, La CFE-CGC Orange ne comprend pas la position de certaines organisations syndicales qui prennent les salariés en otage en refusant de proposer des ASC. En effet nous noterons que tout est l'arrêt depuis de nombreux mois. Une fois de plus la CFE-CGC Orange démontre qu'elle n'est en aucun cas responsable de ce blocage. Nous en appelons donc au sens des responsabilités afin que tout soit mis en œuvre sans tarder pour débloquer la situation devenue insoutenable pour un grand nombre d'ouvriers et droits.



Retrouvez ce compte-rendu et
les publications de votre établissement :
[CFE-CGC DO Sud Est](#)

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

