

# Toujours Galère en Interne



Octobre 2020 – TGI

Alors même que l'épidémie progresse, que le couvre-feu s'étend, qu'[Emmanuel Macron](#) préconise « deux à trois jours de télétravail par semaine (...) pour réduire un peu la pression collective » (allocution du 14 octobre dernier), qu'[Elisabeth Borne](#) estime que « ceux qui peuvent télétravailler doivent le faire (...) pour protéger les salariés, protéger les collègues et réduire la fréquentation des transports en commun », le nombre de refus de 3 jours de télétravail occasionnel se multiplie dans le Groupe Orange en général, et à TGI en particulier.

La CFE –CGC n'a pas pour propos de défendre une position dogmatique du « tout ou rien » en terme de télétravail, mais de trouver un équilibre assurant d'une part le maintien de notre activité et des collectifs de travail, d'autre part la préservation de notre santé physique et psychologique, en accord avec les dispositions de précaution sanitaire prises par le gouvernement. Nous saluons d'ailleurs la remarquable implication des services logistiques, qui mettent en œuvre les mesures sanitaires dans les locaux, ainsi que les efforts de communication vers les managers et vers les personnels.

## Une confusion à contre-courant des exigences sanitaires

### L'accord de 2013 et l'avenant de 2017 autorisent jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine

A Orange, le télétravail est encadré par l'accord du 17 mai 2013 et son avenant du 26 septembre 2017. Toujours en vigueur et applicables, ils définissent les modalités du télétravail régulier et occasionnel pour l'ensemble des personnels :

- ◆ le télétravail se fonde sur le volontariat des personnels ;
- ◆ il résulte d'un accord entre le collaborateur/la collaboratrice et son/sa manager, et ne requiert pas la validation des ressources humaines ;
- ◆ le télétravail régulier fait l'objet d'un avenant au contrat de travail pour 1 an ou 2 ans ; il est renouvelable ;
- ◆ il reste donc possible de télétravailler jusqu'à 3 jours fixes par semaine ou sur la base d'un volume mensuel de 12 jours.

« Ainsi les parties conviennent que, sauf cas particulier individuel, exceptionnel et/ou temporaire, le télétravailleur doit être présent au moins deux jours par semaine au sein de l'équipe, dans le local habituel de travail permettant ainsi les rencontres avec les collègues et le manager. »

Article 5.2 de l'accord télétravail du 17 mai 2013

### Mais le télétravail occasionnel « élargi » n'accorde que 2 jours de télétravail hebdomadaire...

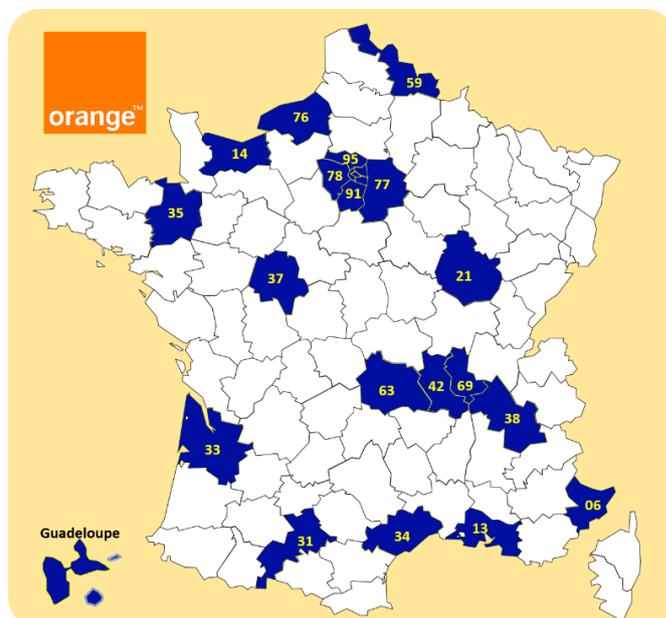
Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre (au moins), « Chaque salarié a la possibilité d'être en télétravail occasionnel « élargi » jusqu'à 2 jours par semaine, en lien avec le contexte de la crise sanitaire, soit une présence de trois jours par semaine sur site, sur la base d'une semaine de cinq jours (pour les semaines de moins de cinq jours travaillés, la présence sur site sera de deux jours au minimum). »

### Autant de refus qui violent les accords du Groupe

Lors du CSEC du 30 septembre 2020, l'entreprise s'est engagée à respecter l'accord de 2013 et son avenant de 2017. Cela inclut les dispositions voulant que les réponses apportées aux demandes soient écrites, et spécifiques à la situation particulière de chaque demandeur ou demandeuse.

Si la situation sanitaire est bien « exceptionnelle » (Cf. article 5.2 ci-contre), elle justifie précisément une augmentation du nombre de jours en télétravail plutôt que leur diminution. Les refus de 3 jours de télétravail occasionnel élargi constituent donc une remise en cause unilatérale de l'accord toujours en vigueur. D'autant que l'entreprise met parallèlement régulièrement à jour la liste des départements pour lesquels le télétravail occasionnel élargi peut aller jusqu'à 3 jours par semaine...

Orange a placé 24 départements en télétravail occasionnel élargi jusqu'à 3 jours par semaine (situation au 19/10/20)



## OLS mauvais élève !

Notons que la majorité des nombreux témoignages signalant des refus systématiques de télétravail contractuel de plus de 8 jours par mois provient d'OLS. Sur certains sites OLS, il semble que la RH ait appelé les managers à n'accepter que des demandes de 8 jours maximum, ce qui contrevient à l'accord et à l'avenant en vigueur. OLS est donc clairement à la traîne par rapport aux autres entités de TGI sur le respect de l'accord télétravail !

## Tandis que nos filiales européennes élargissent le télétravail...

- ◆ **Orange Belgique** met en place un minimum de 3 jours de télétravail par semaine.
- ◆ Depuis le 15 octobre, **Orange Luxembourg** a demandé aux équipes du siège de télétravailler autant que possible.
- ◆ **Orange Pologne** demande à toutes les personnes qui le peuvent de télétravailler 5 jours par semaine jusqu'au 11 janvier 2021.

## Le télétravail est pourtant dans les gènes de TGI

### Une véritable expertise en matière de travail distant

En France, les communications appelant au télétravail précèdent généralement qu'elles concernent les métiers et fonctions « éligibles ». Or, à TGI en particulier, la pratique du télétravail et du travail à distance est une longue habitude. C'est même une compétence requise puisque nombre d'équipes projet rassemblent des collaboratrices et collaborateurs répartis sur différents sites en France, mais aussi, possiblement, en Tunisie, en Pologne, aux Etats-Unis, etc :

- ◆ 80 % des managers hiérarchiques et 54 % des managers fonctionnels de TGI ont des télétravailleurs et télétravailleuses dans leurs équipes ;
- ◆ 73 % des répondantes et répondants de TGI à l'enquête télétravail réalisée par la DRH Groupe du 7 au 15 juillet derniers pratiquaient le télétravail avant la crise sanitaire

Sans compter qu'il est généralement impossible de dégager le budget permettant à l'ensemble des membres d'un groupe projet de se réunir en présentiel ne serait-ce qu'une fois par an !

## Une forte satisfaction des équipes et des managers

Selon les premiers résultats, sur les 2 689 membres du personnel de TGI ayant répondu à l'enquête télétravail :

- ◆ 86% se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail à domicile (93 % des expérimentés vs. 77 % des primo-accédants) ;
- ◆ 96 % souhaitent poursuivre le télétravail (100% vs. 98%) ;
- ◆ 84 % aimeraient en faire davantage (89% vs. 76%) ;
- ◆ 94% des managers se déclarent prêts pour que le télétravail se développe dans leur équipe.

## Mais alors, pourquoi ça bloque ?

### Serait-ce le cliché, voire le dogme, de la non-productivité à la maison ?

Pourtant, les projets de TGI ont continué d'avancer y compris pendant le confinement et son lot de conditions de télétravail dégradées. C'est d'ailleurs ce dont témoignent la plupart des études au niveau national global :

- ◆ **38% des entreprises** ont expérimenté une amélioration de la productivité ou d'autres bénéfices clés ; 5% ont noté une perte marquée de la productivité en télétravail forcé ;
- ◆ **59% des managers** estiment que le travail à distance a un impact positif sur la productivité de leurs équipes ;
- ◆ les personnes à distance ont en moyenne travaillé **2 h de plus par jour**, par rapport aux horaires sur site, ce qui n'est pour autant pas un aspect à consolider !

## Pour aller plus loin, (re)lisez notre tract



## Télétravail : entre progrès et péril

Pour tout savoir sur le cadre légal, et les enjeux organisationnels, humains, sociaux et territoriaux.

## Au sein de TGI, les élu(e)s CFE-CGC Orange revendiquent :

- ▶▶ Le respect **strict** de l'accord télétravail de 2013 et de son avenant de 2017.
- ▶▶ La préservation de la santé et de la sécurité de nos personnels et de leurs familles, en assumant pleinement notre responsabilité sociétale d'entreprise.
- ▶▶ La nécessaire bienveillance vis-à-vis des situations particulières induites par la crise sanitaire, notamment celles des proches aidants.

### Vos correspondants à TGI

Amaury Franchette – 06 87 84 17 58  
 Philippe Vidal – 06 08 80 62 06  
 Laurent Piffeteau – 06 70 32 45 41

### Abonnements gratuits :

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

### Tous vos contacts :

[bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)



# Cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous!

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

