



Paris, le 27 mai 2022

Objet : Réponse au courrier sur la renégociation de l'avenant à l'accord télétravail

Liste de diffusion : CFDT - CFE-CGC - CGT - FO - SUD
Copie : C. Heydemann - E. Bousquet - B. de Saint Aubin

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, je fais suite à votre courrier en date du 18 mai 2022 adressé à Christel Heydemann, qui m'a chargé de vous répondre.

Depuis la signature d'un premier accord en 2009, Orange s'engage en faveur du télétravail. L'entreprise propose ainsi aux salariés éligibles en France des solutions flexibles et des conditions matérielles et financières pour leur permettre d'exercer une part de leurs activités à distance, tout en veillant à préserver le lien social au sein des équipes et développer la qualité de vie au travail pour chacune et chacun.

Alors que la plupart des entreprises accordent un maximum de 2 jours de télétravail par semaine, Orange figure parmi les entreprises les plus volontaristes en proposant jusqu'à 3 jours fixes par semaine ou un volume de 12 jours par mois. La formule à 3 jours est d'ailleurs adoptée par plus de 29% des salariés en situation de télétravail aujourd'hui.

Orange a également été parmi les premières entreprises à proposer la pratique de télétravail depuis des sites de l'entreprise plus proches du domicile des salariés. Aujourd'hui, plus de 200 sont ainsi accessibles partout en France.

Le déploiement des environnements dynamiques sur nos sites tertiaires permet de répondre aux attentes et aux nouveaux usages des occupants en leur offrant une plus grande diversité d'espaces, de faciliter le travail en mode hybride, et de favoriser les coopérations transverses en développant les échanges entre les équipes.

Pour ce qui concerne l'allocation forfaitaire télétravail actuelle, il convient de rappeler qu'Orange fait partie des entreprises qui proposent la prise en charge la plus complète, intégrant une indemnisation des frais de télétravail (120€ ou 180€), ainsi que la mise à disposition de mobilier au télétravailleur régulier qui en fait la demande (bureau, siège, caisson).



La progression significative du nombre de télétravailleurs réguliers témoigne de l'attractivité des modalités qui leur sont proposées par l'entreprise. En 2019, plus de 17 000 salariés d'Orange en France avaient déjà fait le choix du télétravail régulier. En 2022, ils sont désormais plus de 41 000 à en bénéficier, auxquels s'ajoutent toutes celles et ceux qui le pratiquent de manière occasionnelle.

Nous souhaitons aujourd'hui continuer à faire porter nos efforts sur l'amélioration des dispositifs non-matérielles permettant de faciliter l'exercice du télétravail.

Dans le cadre de la négociation en cours, l'entreprise a ainsi proposé l'amélioration de certaines de ses dispositions actuelles, et souhaité accorder le bénéfice de nouveaux avantages pour l'avenir : possibilité de télétravailler à partir de nouveaux lieux, amélioration de la prévention des risques, suppression de la période d'adaptation pour les salariés expérimentés, ouverture du dispositif aux apprentis, modification des avenants, meilleure prise en compte des circonstances exceptionnelles et des situations particulières, etc.

Cette dynamique illustre notre volonté commune de moderniser nos modes d'organisation du travail et nos relations managériales, en garantissant à toutes et tous un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous espérons que les propositions faites par l'entreprise pour améliorer les conditions d'accès et d'exercice du télétravail puissent aboutir favorablement, au bénéfice des femmes et des hommes d'Orange qui le pratiquent.

Cordialement,

Gervais Pellissier
Directeur Général Adjoint
People & Transformation