



CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris

Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57

E-mail : secretariat@cfecgc-orange.org

Orange SA
78 rue Olivier de Serres
75015 PARIS

Paris, le 4 mai 2020

Objet : La CFE-CGC demande la négociation d'un nouvel avenant de l'accord Télétravail de 2013, revu par avenant en 2017, dans le cadre de la pandémie.

A l'attention de Madame Valérie Le Boulanger,

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 sont éloignés durablement des ressources à disposition sur leur lieu de travail et ils utilisent des matériels privés souvent mal adaptés à la charge de travail**, prescrite, réelle et ressentie.

Cette situation déboussole 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 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 tous les personnels si son travail le permet.
- Un effort pour cet accès au bureau ou sites satellites devra notamment être porté 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 ou via le confinement
- 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 le 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.

La CFE-CGC demande, dans le cadre des obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie et conformément à l'Article L1222-11 du code du travail, l'ouverture d'une négociation de révision de l'accord de Télétravail Groupe du 17 mai 2013 ainsi que de ses avenants comme le précise l'accord :

« *Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, et faire l'objet d'un avenant, dans les conditions fixées aux Articles L2222-5, L2261-7 -1 et L2261-8 du Code du Travail* », car l'accord de 2013 sur le Télétravail dans l'Article « 3.3.3 Télétravail occasionnel » nécessite d'être revu et d'en préciser les règles et loi qui s'imposent aux parties depuis 2018 et aussi de compléter l'Article 7 : Environnement à domicile du télétravailleur, équipement et assurance de l'accord télétravail de 2013, afin d'être en conformité avec le code du travail Article L1222-9 modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (VD) et les autres codes sur le sujet.

Aussi cet avenant explicitera les clauses exceptionnelles de recours au télétravail **en mode confiné** 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 dû au flex desk et imposant les moyens affectés aux salariés, 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** y compris dans tous les types de télétravail, confiné, occasionnel ou régulier.

Cordialement

patrice.seurin@orange.com

Délégué Syndical Central CFE-CGC de l'UES Elargie Orange SA-Orange Caraïbe SA

Juge - Conseiller aux Prud'hommes



Envie de recevoir nos publications ? **Abonnez-vous !**

