Télétravail # Orange France Siège

Télétravail : même accord, mêmes droits, partout et pour tou-te-s!

Novembre 2026 – IL (impression locale) – OFS

Le télétravail apprécié pour la souplesse qu'il procure, fait l'objet de nombreuses remontées de salariés qui rencontrent des difficultés à faire respecter l'accord télétravail de 2013. Pourtant, hormis pour certains métiers qui ne peuvent s'effectuer à distance, il n'existe pas d'obstacles au télétravail, encore faut-il que chacun connaisse bien les règles d'application.

Un accord, plusieurs interprétations

Un **accord sur le télétravail** a été conclu le 17 mai 2013 au sein du groupe France Télécom/Orange, suivi d'un avenant n° 1 signé le 26 septembre 2017. Ces textes, négociés et signés avec les organisations syndicales représentatives, dont la CFE CGC, constituent un **cadre collectif applicable aux entités entrant dans leur champ d'application**.

Or, de nombreux salariés nous font part de difficultés pour le faire respecter :

- inégalité de traitement au sein d'une même équipe pourtant sur un même métier,
- refus d'accorder 3 jours de télétravail sans explication valable tout en indiquant que le salarié pourra compléter avec du télétravail occasionnel,
- refus d'établir un avenant pour 2 ans,
- demandes qui se perdent dans les limbes d'un outil opaque.

Les managers peinent à expliquer ces règles et se débattent avec les injonctions officieuses données par les RH visant à compliquer l'accès aux possibilités inscrites dans l'accord. Ils se retrouvent ensuite bien seuls pour gérer les incompréhensions et mécontentements des salariés.

Une méthode opaque

Lorsque certains salariés déposent une demande de renouvellement de télétravail avec 3 jours ou sur 2 ans, les managers ne refusent pas la demande, ils se contentent de ne pas la valider. La demande traîne jusqu'à la date de fin de validité de l'avenant en cours, ce qui oblige les salariés à refaire leur demande avec 2 jours et 1 an seulement, sous peine de ne plus être couvert par un avenant ou protocole**. Il s'agit d'un refus déguisé qui contredit l'accord en vigueur en l'absence de raisons valables.**

Les grandes lignes de l'accord

L'accord sur le télétravail propose aux salariés d'Orange des solutions répondant aux spécificités de leur activité et respectueuses de l'équilibre vie professionnelle / vie privée. Tous les salariés, quels que soient leur statut ou régime, exerçant leur activité avec autonomie (à l'exception des métiers nécessitant une présence physique, vendeur en boutique, technicien…) peuvent avoir accès au télétravail

Le télétravail régulier

Le télétravail régulier doit faire l'objet d'un avenant pour les salariés de droit privé, ou d'un protocole pour les fonctionnaires. La première demande ne peut pas excéder un an. Ensuite, 2 durées sont possibles : 1 ou 2 ans.

Dans cet avenant ou ce protocole, il est possible de fixer :

- **soit des jours hebdomadaires précis** (lundi et mercredi par exemple) ;
- **soit un volume de jours mensuels** (supérieur à 3 jours/mois et dans la limite maximum de 12/mois). Cette modalité, plus souple, s'adresse aux salariés dont l'activité ne permet pas de définir, a priori, des jours hebdomadaires fixes.

Le télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel répond à une situation inhabituelle et imprévisible (problème de transports, pollution, raison personnelle…), et peut représenter jusqu'à 3 jours par mois maximum.

Dans la limite du respect des 2 jours de présence hebdomadaire sur son site habituel de travail, il est possible de cumuler le télétravail régulier et l'occasionnel.

Cas particulier des alternants

Si la durée de contrat est inférieure ou égale à 1 an : ils peuvent accéder au télétravail de manière occasionnelle dans la limite de 3 jours par mois. Les demandes sont obligatoirement déposées via l'outil « télétravail occasionnel ».

Lorsque la durée de contrat est supérieure à 1 an : ils peuvent accéder au télétravail (régulier ou occasionnel, non cumulables) sur le principe du double volontariat, et dans la limite d'un jour par semaine, soit 4 jours maximum par mois pour le télétravail régulier, pour maintenir la dimension pédagogique de l'immersion en entreprise et pour une durée de 12 mois.

Comment faire ?

Pour le télétravail régulier, il faut d'abord échanger avec son manager pour trouver les meilleures conditions pour tous : salarié, manager, travail et vie de l'équipe.

Pour les 2 types de télétravail, il faut déposer sa demande dans Anoo via le formulaire Demande de travail occasionnel, ou via le formulaire Demande de travail régulier. Pour celui-ci, dans le choix Durée du télétravail, sélectionner "nouvelle demande" et la durée choisie.

Le manager et le RH la valident (ou refusent) dans un délai maximum d'un mois.

Quelles sont les conditions d'acceptation ?

L'autonomie du salarié (la maîtrise du poste, des outils de travail associés et la capacité à s'organiser) ;

La relation de confiance entre collaborateur et manager ;

Le double volontariat et une activité compatible avec cette forme de travail

Site de télétravail

Le télétravail est possible :

- En France, soit à son domicile, soit sur un autre site Orange, dans un espace de travail : coworking interne, position de travail pouvant être partagée par plusieurs personnes de l'entreprise ;
- Depuis un pays frontalier de la France métropolitaine membre de l'Union Européenne (uniquement : Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie et Luxembourg) ou Monaco, à son domicile

Il est également possible de télétravailler sur deux lieux différents, exemple : son domicile habituel et une autre résidence de télétravail.

Participation d'Orange aux frais

Pour le télétravail régulier à domicile, Orange verse une allocation forfaitaire :

120 € par an pour les salariés effectuant jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine ou son équivalent de 8 jours par mois,

180 € par an pour ceux effectuant plus de 2 jours ou un quota supérieur à 8 jours par mois.

➔ Une question ? Un litige sur une demande de télétravail ? Ne restez pas isolé(e). Les élus et militants CFE CGC Orange d'OFS sont là pour vous défendre et vous accompagner.

LA CFE-CGC ORANGE REVENDIQUE

- L'application immédiate de l'accord et de son avenant dans toutes les entités concernées. La fin des consignes locales qui contredisent les dispositions négociées.
- Des refus écrits, motivés et fondés sur la situation réelle du poste.
- Compte-tenu de l'augmentation du coût de l'électricité et du gaz, que la Direction ouvre des négociations pour que l'allocation forfaitaire de participation aux frais soit revue à la hausse par Orange.

Un accord collectif s'applique : il ne se négocie pas au cas par cas avec chaque manager. Salariés concernés : conservez vos demandes, réponses, courriels et dates. Faites remonter les situations à vos représentants syndicaux de proximité.

CFE CGC Ensemble groupe Orange

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Céline ROGER – DSCO - 06 80 32 55 80
Audrey GOUYON - 06 07 02 75 24
Françoise VALLA - 06 74 59 75 78

cfecgc-orange.org
Pour recevoir nos publications : https://cfeora.org/SOiLels

www.cfecgc-orange.org