



100% TÉLÉTRAVAIL

Mesures exceptionnelles validées, salariés parents discriminés.

Alors qu'il y a quatre ans, plus de la moitié des entreprises interrogées par la DARES affirmaient qu'il leur était impossible de mettre en œuvre le télétravail avant 2025-2026, toutes ont dû, bon gré mal gré, y avoir massivement recours. Aujourd'hui, en mai, 25% de la population active travaillerait à domicile.

À Orange nous sommes passés de 20% de télétravailleurs occasionnels ou réguliers en 2019 à 70% pendant cette période covid-19. La mise en œuvre massive a prouvé la **formidable mobilisation des salariés**, notamment ceux empêchés jusqu'à présent du fait d'activités déclarées non accessibles en télétravail ou bien du fait de manque de confiance de la part de certaines directions particulièrement frileuses. Mais cette organisation du travail à 100% qui perdure, a aussi mis en exergue des problématiques : des pathologies développées ou aggravées (TMS, dos, cervicales, fatigue visuelle) qui nécessitent un équipement en matériel ergonomique, le télétravail à plein temps rompt le lien social physique, provoque de l'isolement et génère une souffrance pour certains salariés, la situation est difficile pour les parents avec enfants à domicile et qui ne rejoindront pas leur école/crèche avant septembre.

Pour les 60 000 télétravailleurs que nous représentons, FOCOM a obtenu :

- ▶ **Validé** : une indemnisation forfaitaire des frais professionnels qui sera versée sur la paie de juin. Elle régularisera les 2 mois de confinement.
- ▶ **Validé** : une participation aux frais de restauration. Pour faciliter l'utilisation, nous avons demandé un versement sur salaire, c'est en cours d'étude au niveau de l'URSSAF, sinon des titres restaurant seront attribués.
- ▶ **Validé** : la livraison de matériels complémentaires et ergonomiques : siège, écrans, etc.
- ▶ **Validé** : l'actualisation de l'accord télétravail

avec l'ouverture d'une négociation en 2020.

- ▶ **Validé** : un sondage télétravail professionnel et spécifique pour établir un bilan rigoureux, notamment des Risques Psycho Sociaux liés à ce mode d'organisation.

Nous suivrons avec vous la mise en œuvre de ces premières mesures et nous demandons :

- ▶ **La continuité de l'indemnisation** des frais professionnels et la participation aux frais de restauration jusqu'au retour à une activité normale sur site.
- ▶ **Une accélération de la livraison de matériels ergonomiques** avec une priorité pour les salariés avec ou ayant développé une pathologie. Si les conditions de travail des télétravailleurs se dégradent, l'entreprise sera perdante car cela engendra des arrêts de travail et empêchera la poursuite des activités.

Salariés parents: FOCOM alerte sur la discrimination du dispositif RH.

FOCOM est révolté par ce dispositif ASA/Congés/Chômage partiel (« 2+3 ») qui pénalise et discrimine les salariés parents, empêchés de télétravailler. Avec cette décision, la direction inflige une double voire triple peine pour certains d'entre vous: pénurie de congés pour cet été ou d'autres besoins au 2^{ème} semestre, pénalité pour les parents d'enfants en situation de handicap, perte de pouvoir d'achat souvent pour de jeunes parents avec des bas salaires et qui, pour garder leurs congés, vont devoir se placer en chômage partiel.

Les parents télétravailleurs doivent être traités de la même façon que les parents dont l'activité n'est pas réalisable en télétravail, et qui bénéficient, à juste titre, d'ASA Coronavirus.

FOCOM exige l'accès aux ASA Coronavirus et l'extension du bénéfice du dispositif de dons de jours à **TOUS les parents** en difficulté de garde d'enfants.

FOCOM est à vos côtés pour vous accompagner, vous informer et défendre vos droits.



J'adhère à FOCOM en ligne

