



# TÉLÉTRAVAIL

## La direction doit appliquer l'accord et rendre justice aux télétravailleurs occasionnels Covid-19

Malgré nos nombreuses interpellations, la direction continue à bafouer les droits des télétravailleurs occasionnels Covid-19 et bloque de manière illégitime l'accès aux demandes de télétravail régulier. FOCOM a donc décidé de solliciter de manière formelle la Direction des Ressources Humaines Groupe, afin de faire respecter l'ensemble des dispositions de l'accord Télétravail et d'attribuer également les compensations financières (frais et restauration) qui vous sont dues. Vous trouverez ci-joint le courrier envoyé le 7 juillet.

J'adhère à FOCOM en ligne



### FOCOM/ORANGE

60 rue Vergniaud  
75640 Paris Cedex 13  
tél. 01 40 78 30 32  
<http://www.focom-orange.fr>  
dsc.ft@fo-com.com

Madame Valérie Le Boulanger  
Directrice Exécutive des Ressources Humaines  
Groupe Orange  
78 à 84 rue Olivier de Serres  
75505 PARIS Cedex 15

Paris, le 7 juillet 2020

Objet : Application de l'accord télétravail

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Depuis la fin du confinement de nombreux salariés nous remontent des difficultés quant à l'organisation de leur travail et en particulier la non application de l'accord télétravail. Pour tous ceux qui continuent à télétravailler, il est indispensable de clarifier la situation.

- 1°) Soit ils sont considérés comme étant dans la continuité du télétravail occasionnel « Covid-19 », et dans ce cas, ils doivent bénéficier des mêmes règles supposées s'appliquer jusqu'à la fin du confinement, à savoir :
  - une indemnité télétravail au prorata du nombre de jours télétravaillés : nous avons obtenu, au titre de l'accord télétravail, 30 euros pour les deux mois de confinement. C'est, certes insuffisant, mais vous devez au moins les accorder pour la période actuelle et jusqu'à la fin du télétravail occasionnel « Covid-19 », au niveau de 30 euros par tranche de deux mois,
  - une indemnité repas de 5,55 euros par jour,
  - la prise en charge des frais et surcoûts,
  - des conditions de travail au niveau prévu par l'accord télétravail.
- 2°) Soit ils sont considérés comme télétravailleurs « réguliers » et c'est alors l'accord qui s'applique, avec les avenants et protocoles prévus.

Or il apparaît aujourd'hui qu'aucune de ces situations ne soit admise par la Direction et que les droits les plus élémentaires des télétravailleurs leur sont refusés. Ainsi, vous avez unilatéralement décidé de ne plus signer d'avenant ou de protocole de télétravail régulier. C'est contraire à ce qui est prévu dans nos accords et par conséquent illégal.

C'est pourquoi nous vous demandons instamment :

- de clarifier la situation de chaque télétravailleur : soit régulier, avec avenant ou protocole, soit occasionnel « Covid-19 » avec, a minima, l'accompagnement mis en œuvre pendant le confinement ;
- de rouvrir, en application de l'accord, la possibilité d'exercer du télétravail régulier, avec avenant ou protocole, pour chaque télétravailleur ayant retrouvé une organisation du travail habituelle ;
- d'appliquer tous les points de l'accord télétravail et de prolonger, jusqu'à un retour total à la normale, ce qui a été acté pour les télétravailleurs pendant le confinement.

Veuillez agréer, Madame la Directrice des Ressources Humaines, l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Jean-Marc Lis

Délégué Syndical Central UES Orange