



TÉLÉTRAVAIL : *libre choix!*

À Orange, jusqu'au 31 août, nous pouvions recourir si nous le souhaitions au télétravail 5 jours sur 5 dans la mesure où notre activité et notre niveau d'autonomie le permettaient. La productivité et les résultats n'ont pas été impactés négativement. Bien au contraire. Et, même si les conditions ont parfois été inconfortables et que nous avons souffert de l'isolement, au moins nous étions à l'abri du virus.

Aujourd'hui tous les indicateurs liés à la circulation du virus publiés par Santé Publique France sont malheureusement en progression. Bien plus, il est mis en évidence que le virus peut être transmis par aérosol dans les lieux clos. Ce qui a conduit le gouvernement à imposer le port du masque sur les lieux de travail (hors bureaux indivi-

duels). Dans ces conditions, et tant que dure la pandémie, il serait donc logique de maintenir le droit au télétravail choisi 5 jours sur 5. Chaque salarié devrait avoir le droit de choisir entre son retour sur site et son maintien en télétravail. La direction en a décidé autrement. **Elle invente le «télétravail occasionnel élargi»¹, limité à 2 jours par semaine ou 8 jours par mois sur accord managérial.** Comment comprendre que la direction prenne le risque de protéger ses salariés 2 jours et de les contraindre à prendre les transports et

Chaque salarié devrait avoir le droit de choisir entre son retour sur site et son maintien en télétravail. La direction en a décidé autrement.

à venir sur site les 3 autres jours ?

¹ Les personnels vulnérables ou ayant des proches vulnérables peuvent continuer à télétravailler ou seront en congés maladie si ce n'est pas possible.

Lors du CSEC des 25-26 août, les élus des délégations FOCom, CFDT, CFTC, CGT, ont adopté une résolution dans laquelle ils enjoignent la direction de l'UES Orange à tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé des salariés. Orange doit pour cela appliquer les dispositions prévues suite aux annonces gouvernementales du 18 août qui précisent que le télétravail reste une pratique recommandée car il participe à la démarche de prévention du risque d'infection et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. À cet effet, dans l'UES Orange, le télétravail occasionnel doit redevenir la règle dès lors qu'il est possible (au sens déjà pratiqué durant le confinement) et souhaité.

Lorsqu'un salarié demande le télétravail, dans la mesure où son métier et son niveau d'autonomie sont compatibles, il doit lui être systématiquement accordé.

Cela permettrait :

- de répondre favorablement aux demandes de télétravail 5 jours sur 5 à ceux qui craignent pour leur santé ou celle de leurs proches
- d'éviter les probables conflits entre personnes
- d'alléger les effectifs sur sites et de permettre une meilleure distanciation
- de ne pas imposer le télétravail à ceux pour lesquels il pose problème
- de rester cohérent quant aux mesures sanitaires
- de contribuer à l'allègement de la fréquentation des transports en commun

Enfin, nous demandons à ce que ceci soit la règle jusqu'à minima la fin des préconisations gouvernementales en la matière, et ne plus faire en permanence le yoyo (télétravail obligé puis interdit puis permis un jour sur deux, ...).

Lors de la réunion entre la direction et les organisations syndicales de ce vendredi 28 août, nous avons réitéré cette demande de télétravail choisi 5 jours sur 5. La direction est restée campée sur sa position, reportant, si nécessaire, la révision de celle-ci à la fin du mois de septembre. FOCOM refuse que les salariés qui ne le souhaitent pas soient contraints de prendre les transports et de venir 3 jours sur site pendant tout le mois de septembre. FOCOM demande instamment de laisser le libre choix aux salariés (*voir courrier ci-contre*).



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

Monsieur Gervais Pellissier
Directeur des Ressources Humaines Groupe
78 à 84 rue Olivier de Serres
75015 Paris

Paris, le 1^{er} septembre 2020

Objet : Télétravail

Monsieur le Directeur,

Tous les indicateurs liés à la circulation du virus publiés par Santé Publique France sont malheureusement en progression. Bien plus, il est mis en évidence que le virus peut être transmis par aérosol dans les lieux clos. Ce qui a conduit le gouvernement à imposer le port du masque sur les lieux de travail (hors bureaux individuels).

Dans ces conditions, et tant que dure la pandémie, il serait donc logique de maintenir le droit au télétravail choisi 5 jours sur 5.

Chaque salarié devrait avoir le droit de choisir son retour sur site ou son maintien en télétravail.

FOCOM refuse que les salariés qui ne le souhaitent pas soient contraints de prendre les transports et venir 3 jours sur site.

Dans la continuité de la résolution votée au CSEC du 25-26 août, FOCOM vous demande instamment de laisser le libre choix aux salariés qui craignent pour leur santé ou celle de leurs proches de rester en télétravail 5 jours sur 5.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments respectueux.

Jean-Marc Lis

Délégué Syndical Central UES Orange

Copie : M. Eric Bousquet, Directeur des Relations Sociales Groupe



J'adhère à FOCOM
en ligne

