



# TÉLÉTRAVAIL

## RESPECTER L'ACCORD ACTUEL ET ACQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS

Face aux manques d'écoute et de loyauté de la direction, ne permettant pas un climat propice à une renégociation de l'accord actuel, FOCOM a fait le choix de ne pas participer à la première séance organisée le 9 juin. Nous demandons un report des prochaines séances au 2<sup>ème</sup> semestre 2021, si les conditions d'un dialogue social de qualité sont enfin réunies.

FOCOM dénonce également le non-respect de certaines dispositions de l'accord actuel ainsi que l'absence de considération de nos recommandations pour le PRA (Plan de Reprise d'Activité): la possibilité pour les salariés de bénéficier, jusqu'en septembre, de 3 à 5 jours par semaine de télétravail et l'ouverture à 3 jours de télétravail régulier (en renouvellement de protocole ou pour les primo-acquédants qui le souhaitent).



### Un bilan 2020 de l'Accord Télétravail incomplet:

58756 salariés étaient en télétravail fin décembre 2020, soit 84,9% des effectifs. 40% d'entre eux le pratiquaient pour la première fois.

	2020	2019	2018	2017
Réguliers et mixtes <sup>(1)</sup>	17 037	15 846	12 100	8 560
Occasionnels uniquement <sup>(2)</sup>	41 719	18659	17 000	12 617

<sup>(1)</sup> télétravailleurs avec protocole/avenant uniquement + télétravailleurs avec protocole/avenant pratiquant en plus de manière occasionnelle

<sup>(2)</sup> télétravailleurs sans protocole/avenant

70% des télétravailleurs sont des cadres ou cadres supérieurs (Dbis, E, F et G). Cette population représente 57,2% de l'effectif total d'Orange SA.

### Le télétravail régulier en chiffres:

- 30% à 38% des salariés en division sont en télétravail versus 7% à 25% en DO (7,4% pour DRR Corse, 9,4% pour Antilles Guyane, 9,9% pour DORM, 15,8% pour DOGNE),
- 49,5% des télétravailleurs réguliers sont des femmes, versus un taux de féminisation de l'entreprise de 36,9%, ce qui nous amène à réfuter le terme de «parité télétravail». L'étude Syndex, présentée en CSEC, recommande d'intégrer les inégalités femmes/hommes et les difficultés des familles monoparentales dans cette organisation du travail,
- 1 salarié à temps partiel sur 2 est en télétravail et 54% sont des femmes,
- 5% des demandes ont donné lieu à des refus. Selon la direction «des demandes ont pu être refusées dans un premier temps pour laisser le temps aux managers de repenser l'organisation avec les équipes, définir les jours communs de présence et préserver le collectif de travail». FOCOM dénonce un manque d'anticipation de l'entreprise et l'irrespect de l'accord. Ces motifs sont illégitimes,

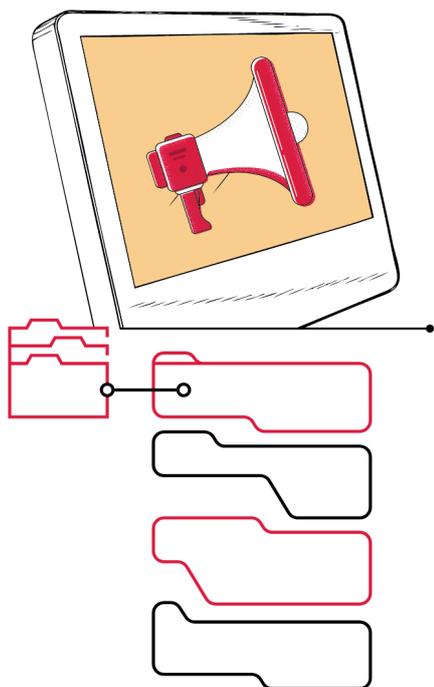
- 20 % des télétravailleurs pratiquent 3 jours par semaine, 42 % pratiquent 2 jours, 19 % uniquement 1 jour, 4 % une demi-journée et 1 % plus de 3 jours par semaine,
- 67 % des demandes ont été traitées dans un délai inférieur ou égal à un mois versus 85 % en 2019. La direction avait décidé, de manière unilatérale, une suspension de traitement des demandes de télétravail régulier à partir de mai. Nous l'avons dénoncé et fait rétablir le traitement à partir du 1<sup>er</sup> août 2020.

La direction refuse de communiquer le montant des économies réalisées avec le télétravail massif pendant la crise sanitaire. Nous contestons également certains critères d'éligibilité présentés par la direction et non conformes à l'accord actuel : non réalisation des objectifs, confiance réciproque et obligation d'informer son assurance au moment du dépôt de la demande.

### Des améliorations indispensables pour les salariés :

L'accord Télétravail nécessite une évolution et une amélioration des dispositifs existants, ainsi que l'acquisition de nouveaux droits. Un nouvel accord deviendra valide s'il recueille des signatures à 50 % de représentativité syndicale et il bénéficiera automatiquement à tous les télétravailleurs. Dans le cas contraire, c'est l'accord actuel qui continuera d'être appliqué, puisqu'il est à durée indéterminée.

Nous revendiquerons à vos côtés un nouvel accord plus ambitieux intégrant, entre autres :



- Le respect du choix du salarié
- Des dispositifs spécifiques en cas d'événements exceptionnels (exemple : crise sanitaire)
- Les apports de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) signé en décembre 2020
- Une revalorisation conséquente des indemnités
- L'attribution de matériels et mobiliers adaptés au domicile
- Une attention particulière aux familles monoparentales
- Une égalité de reconnaissance femmes/hommes
- Une amélioration de la détection des salariés télétravailleurs en difficulté
- Une évolution des activités réputées aujourd'hui inéligibles au télétravail

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



J'adhère à FOCom en ligne

