



Orange

Secrétariat National C.F.T.C. :

1A rue René Laennec 67300 SCHILTIGHEIM

Tél : 03.88.88.95.22

Ad mail : secretariatnational@cftcorange.fr

www.cftcvousdefendre.org

Jacques LEROY
Secrétaire National
Mail : jacques.leroy@orange.com

Strasbourg, le 4 septembre 2020

Monsieur Gervais PELLISSIER
ORANGE
Directeur des Ressources Humaines
78 à 84 rue Olivier de Serres
75505 PARIS Cedex 15

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Depuis le confinement, les demandes de télétravail régulier et les demandes de renouvellement de périodes de télétravail étaient suspendues. Seules les demandes de télétravail occasionnel étaient accessibles pour les salariés.

Par cette suspension des demandes de télétravail, vous faisiez fi de l'accord télétravail du 17 mai 2013 précisant qu'il est conclu pour une durée indéterminée et sans mention sur une possibilité de suspension de l'accord par une des parties signataires de l'accord.

Dans l'avenant N° 1 de l'accord sur le télétravail du 26 septembre 2017, il est stipulé : « A l'issue d'une première période de télétravail de 12 mois, le/la salarié-e peut formuler une nouvelle demande faisant l'objet d'un nouvel avenant ou protocole, soit d'une durée de 12 mois, soit d'une durée de 24 mois. Les demandes suivront le même principe ».

Depuis le 1^{er} août, les demandes de télétravail régulier sont à nouveau accessibles mais de nombreux salariés attendent une réponse qui n'est promise qu'à compter de septembre après examen de l'ensemble des demandes formulées.

La C.F.T.C. vous demande d'appliquer l'accord en rétablissant la possibilité pour chacun de choisir librement entre télétravail régulier ou occasionnel selon les termes de l'accord et a minima de pouvoir renouveler dans les mêmes conditions les avenants existants. La C.F.T.C. vous demande qu'un délai de réponse raisonnable soit communiqué au salarié lors de sa demande.

Par ailleurs, dans le cadre du télétravail élargi, la C.F.T.C. vous demande de faire preuve de souplesse vis-à-vis des personnes particulièrement exposées ou le ressentant comme tel, en particulier du fait de contraintes liées aux transports en commun, ceci afin de préserver leur santé physique et mentale.

Pour la C.F.T.C., le télétravail élargi ne doit pas constituer un prétexte pour remplacer en la minorant une demande de télétravail régulier.

Par ailleurs, la C.F.T.C. vous relaie son intervention au CSEC des 25 et 26 août 2020 ci-après :
« De nombreux salariés ont été, et seront encore en télétravail, et n'ont pu, ou ne peuvent toujours pas, pour certains, bénéficier de la restauration collective.

Pendant la période de déconfinement, qui n'est pas encore terminée, certains télétravailleurs ont pu se rendre au RIE/RIA proche lorsqu'il était ouvert, mais comme vous le savez ce n'était ou ce n'est toujours pas le cas partout.

Les télétravailleurs, avec un avenant de télétravail valide, ont pu bénéficier de Titres Restaurant, mais uniquement sur les jours décrits dans leur contrat ou convention, et rien pour les autres jours.

Les télétravailleurs sans avenant de télétravail n'ont quant à eux pas droit aux Titres Restaurant ni à un autre type de défraiement depuis le 11/05/20.

La C.F.T.C. note une inéquité manifeste et importante de traitement des salariés.

La C.F.T.C. demande :

- que soit étudié un dédommagement des salariés pendant la période de déconfinement à l'image du dédommagement qui a été attribué pendant la période de confinement,*
- que l'entreprise abonde le budget restauration pour permettre une égalité de traitement des salariés».*

Le Secrétaire National pour Orange,



Jacques LEROY

Copie à

- M Eric Bousquet, Directeur des Relations Sociales Groupe
- Mme Brigitte Sabotier, Directrice des Ressources Humaines Orange France