



Orange
Madame Christel Heydemann
111 Quai du Président Roosevelt
CS 70222
92449 Issy Les Moulineaux Cedex

Paris, le vendredi 3 juin 2022

Objet : Renégociation de l'avenant à l'accord télétravail – Réponse au courrier du 27 mai 2022 de Monsieur Gervais Pellissier, Directeur Général Adjoint People et transformation

Madame la Directrice Générale,

Nous sommes très surpris de recevoir une réponse du Directeur Général Adjoint People et transformation au courrier que nous vous avons adressé personnellement. Nous considérons cette attitude comme une marque de mépris et un manque de respect, ce qui augure mal de notre dialogue social.

Nous prenons malgré tout le parti de vous adresser ce nouveau courrier en formant le vœu que vous y répondiez directement.

Alors que l'entreprise semble s'enorgueillir que l'accord télétravail en vigueur dans notre groupe proposerait jusqu'à 3 jours fixes de télétravail par semaine ou un volume de 12 jours par mois, nous dénonçons des directives managériales qui en limitent

souvent dans les faits l'exercice à respectivement 2 jours fixes hebdomadaires ou un volume de 8 jours mensuels.

La déloyauté dont fait preuve l'entreprise est encore plus patente lorsqu'elle prétend avoir proposé « l'amélioration de certaines de ses dispositions actuelles et souhaité accorder le bénéfice de nouveaux avantages pour l'avenir » : Les « améliorations » ou « avantages » que vous reprenez à votre compte sont en réalité issus des propositions émanant des organisations syndicales parties prenantes à la présente négociation !

Partage des positions de travail des télétravailleurs avec leur accord

Cette disposition, apparue dans l'avenant du 26 septembre 2017, semble constituer l'unique préoccupation de la Direction, sa prégnance se renforçant d'autant plus que le déploiement des environnements dynamiques de travail sur les sites tertiaires du groupe s'accélère à l'issue de 2 ans de COVID. A elle seule, cette mesure bat en brèche les principes de réversibilité et de double volontariat du télétravail rappelés dans notre accord. A aucun moment, nous n'avons senti une quelconque envie de la Direction d'entrer en négociation sur ce point. Vous souhaitez imposer le partage obligatoire de la position de travail. Nous y sommes défavorables pour ceux qui passent la majorité de leur temps sur site d'autant que vous ne proposez aucune contrepartie. L'attitude de déni de la Direction prive les partenaires sociaux d'une négociation transparente et loyale sur cette question.

Partage du fruit des économies engendrées

Contrairement aux allégations de la Direction, Orange ne fait plus partie des entreprises qui proposent la prise en charge la plus complète du télétravail. Ainsi, alors que l'accord en vigueur chez Orange, datant de 2017 dans sa dernière version,

propose 180 € annuels pour 3 jours de télétravail, Schneider Electric France a signé le 14 mars 2022 un accord instituant une indemnisation annuelle allant jusqu'au double, lorsque SFR pour sa part propose 3,25 € par jour pour compenser les frais liés au télétravail.

Pour 41 000 avenants de télétravail à 2,2 jours par semaine en moyenne, vous versez donc environ 7,4 millions d'euros par an au titre de l'allocation forfaitaire de télétravail. En parallèle, le plan Scale Up projette 1 milliard d'euros d'économies, dans lesquelles l'immobilier se taille une part importante, sans compter les économies en termes de fluides et d'énergie. L'employeur doit prendre en charge l'intégralité des frais supportés par les salariés en télétravail dans le cadre de l'exécution de leur activité, conformément aux obligations conventionnelles et jurisprudentielles. Or, l'indemnisation par le groupe Orange n'est pas conforme à ces obligations. Il est ainsi impératif que l'entreprise, qui transfère massivement ses coûts immobiliers vers ses salariés depuis des années, améliore significativement « l'allocation forfaitaire de télétravail ». Aujourd'hui, le niveau des accords télétravail est très largement scruté par les jeunes en recherche d'emploi. Orange se doit d'être un exemple en la matière si elle veut attirer et conserver les meilleurs talents.

Partage des bénéfices de l'optimisation de l'empreinte carbone du groupe

Pour atteindre le net zéro carbone d'ici à 2040, le groupe s'appuie sur trois principaux leviers dont la réduction de ses émissions carbone. Pour les réduire de manière pérenne, il apparaît ainsi indispensable que le groupe accompagne ses télétravailleurs à leur tour, afin de donner à chacune et à chacun d'entre eux les clés d'un monde numérique responsable.

Ainsi, si l'Entreprise a été un temps novatrice, les propositions de la Direction ne sont plus à la hauteur de la situation. Les représentants de la Direction du groupe Orange ont maintenu et entretiennent chez nous des dispositions bien moins-disantes dans de nombreux domaines, le tout dans un dialogue social peu constructif, sans jamais répondre ni aux évolutions du travail dans la société, ni aux besoins de l'entreprise et encore moins à ceux des salariés, besoins pourtant révélés et accentués par la période de crise sanitaire.

La dynamique de notre volonté commune à moderniser nos modes d'organisation du travail et nos relations managériales nous conduit à vous demander une évolution des propositions pour améliorer les conditions d'accès et d'exercice du télétravail au bénéfice des femmes et des hommes *du groupe* Orange qui le pratiquent, dont une revalorisation significative de l'indemnité télétravail et une mise à disposition complète des équipements.

L'ensemble des organisations syndicales décide donc de suspendre sa participation à cette négociation, dans l'attente d'une réponse favorable et d'une restauration d'un dialogue social loyal et serein, indispensable à la bonne conduite de toute négociation.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice Générale, l'assurance de notre haute considération.

CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, SUD

Copies :

Monsieur Gervais Pellissier, Directeur Général Adjoint, People & Transformation.

Monsieur Benoît de Saint Aubin, Directeur de la Qualité de Vie au travail