



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

AVENANT À L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL

FÉVRIER 2017

POUR DE NOUVEAUX DROITS

Demandée, notamment par la **CFDT**, au printemps dernier, la négociation d'un avenant à l'accord « Télétravail » s'est ouverte cet hiver... La **CFDT** revendique particulièrement une revalorisation de la prime forfaitaire annuelle, la possibilité de télétravail pour les collègues transfrontaliers et l'accès aux titres restaurant pour les télétravailleurs qui peuvent y prétendre.

La **CFDT** réclamait la négociation d'un avenant à l'accord télétravail.

La **CFDT** demande que la prime soit revalorisée et modulée proportionnellement au nombre de jours télétravaillés dans l'année.

La **CFDT** obtient officiellement l'accès au télétravail pour les transfrontaliers.

La **CFDT** revendique le droit aux titres restaurant pour les télétravailleurs d'Orange qui peuvent y prétendre.

La **CFDT** se félicite d'avoir signé le 17/05/2013 cet accord, vraie amélioration des conditions de travail et continue à œuvrer dans ce sens durant cette négociation. Il ne s'agit pas de renégocier totalement l'accord à durée indéterminée mais d'en préciser certaines dispositions, de l'adapter au regard des évolutions du droit et d'actualiser le montant de la prime forfaitaire annuelle inchangée depuis bientôt 4 ans.

Évolution de la prime forfaitaire annuelle

Dès la 1^{ère} séance de négociation, l'entreprise a accepté le principe d'étendre le versement de cette prime aux télétravailleurs en « volume jours mensuels » (plus de 3 jours par mois). S'il est vrai que cela était attendu par des collègues, cette décision soulève la question de l'iniquité de la mesure pour ceux qui peuvent être jusqu'à 3 jours par semaine en télétravail... Ces 100€ ne pouvant que se comprendre comme le socle minimum, la **CFDT** demande donc que la prime soit modulée proportionnellement au nombre de jours télétravaillés dans l'année.

Cela ne répond en rien à la demande de revalorisation de la prime forfaitaire annuelle restée bloquée à 100€ depuis 2013.

Lors de la 2^{nde} séance de négociation, la **CFDT** a fait la démonstration de l'aspect **dérisoire du montant actuel de la prime** par comparaison avec ce qui se pratique pour d'autres travailleurs à domicile et qui équivaldrait à une trentaine de jours télétravaillés dans l'année... Plutôt que de demander 20 ou 25€ par mois (pourquoi pas 30 ?), la **CFDT** souhaite établir une base sur laquelle cette prime sera assise et indexée automatiquement en fonction des évolutions des coûts sans forcément attendre le bon vouloir de l'entreprise de négocier ou pas... Reste à en définir la bonne formule...

A l'occasion de ce débat, les représentants d'Orange ont fait savoir qu'ils souhaitaient aborder la question de l'environnement du travail... En réponse à nos interrogations, l'entreprise précise qu'elle souhaiterait, en contrepartie de ce point de la négociation, aboutir à

Retrouvez ce tract et toutes vos informations CFDT

↳ sur Intra@noo :



Espace syndicats / CFDT

<http://cfdt.rh.francetelecom.fr>



contact@cfdt-ftorange.fr



↳ sur Internet :

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>

<http://www.facebook.com/dsccfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_FTOrange



une redéfinition des espaces de travail qui toucherait au principe d'un poste de travail pour chacun... **Pour la CFDT**, ce n'est ni entendable ni acceptable surtout dans le contexte d'un simple avenant à l'accord sur le télétravail. **Si ce débat là doit avoir lieu, il devra se faire dans le cadre d'une négociation spécifique sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) !**



Le droit au télétravail reconnu pour les transfrontaliers !

L'actuelle rédaction de l'accord était ambiguë et ne prenait pas en compte que le domicile de certains de nos collègues peut se trouver au-delà de nos frontières... **De commissions de suivi en commissions de suivi, la CFDT portait depuis longtemps la demande légitime de ces transfrontaliers tout en prenant conscience que la solution n'était pas toute simple.** La multiplicité des conventions, textes et règlements internationaux est telle que l'appui de juristes s'est avéré indispensable, de part et d'autre, pour comprendre les risques et conséquences pour les collègues éventuellement intéressés par du télétravail à leur domicile de l'autre côté de la frontière...

Certes, l'environnement réglementaire pèse beaucoup et limite cette possibilité à un jour par semaine et à moins de 25% du temps de travail annuel mais **Orange leur reconnaît maintenant officiellement ce droit !** Pour la **CFDT**, c'est un compromis acceptable et raisonnable sans « effet secondaire » (fiscalité, sécurité sociale,...). La rédaction définitive est à affiner mais **le principe bien acquis !**



Des titres restaurant pour les télétravailleurs ?

Depuis longtemps, la **CFDT** revendique l'accès à des titres restaurant pour les télétravailleurs d'Orange. L'entreprise s'arc-boute et refuse pour le moment de donner satisfaction à la demande légitime des collègues concernés que nous relayons encore et encore. Que ce soit en commission de suivi de l'accord sur le télétravail ou en réunion de concertation nationale de la restauration les représentants de l'entreprise jouent au ping-pong et s'amuse à renvoyer la question à l'autre instance...

Les arguments **CFDT** sont là mais **Orange refuse encore d'admettre le principe d'égalité de traitement entre salariés** et l'article 4 de l'ANI de juillet 2005 sur le télétravail : « *Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise* ». **Orange nie que l'accès au titre restaurant** (lorsqu'il est instauré dans une entreprise) est lié au statut de télétravailleur et non pas au lieu où s'exerce le télétravail (domicile ou site distant). **L'article R3262-7 du code du travail** soumet l'attribution de titres-restaurant à la condition que les repas soient compris dans l'horaire journalier de travail. **Même l'Urssaf affiche sur son site** : « *Le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise,...* » ce qui reprend les points précédents...



Pour la CFDT, ce n'est pas un problème de budget : l'utilisation de la carte multi service (CMS) pour accéder à la restauration collective d'Orange et payer les repas (modulo la subvention accordée) **dégage un excédent non négligeable. C'est autant de disponibilité pour assurer les titres restaurant aux télétravailleurs qui y auraient droit !**

Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture
47-49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19