



« Télétravail Occasionnel Élargi » ou les mesures en accordéon de la direction.

Encore une Décision Unilatérale pendant la crise ! Les managers ont reçu le mode opératoire du nouveau dispositif « télétravail Occasionnel élargi », une nouvelle disposition interne temporaire passée en force et officiellement destinée à limiter la prolongation de la covid. **Le spectre de la discrimination plane irrémédiablement sur vos droits** dès que le dialogue social est mis de côté. Et sur ce point, Orange n'a pas attendu la crise pour mettre ce dialogue en confinement !

Pendant les semaines de confinement, Orange s'est réorganisé en imposant le télétravail intégral pour toutes les activités le permettant, sans prévoir de compensations, voire en remettant en cause parfois celles des conventions du télétravail. **Nous sommes intervenu-es, et une indemnité équivalente à celle de l'accord a été finalement versée** pour les mois de confinement.

Le télétravail est un droit dans le cadre d'un accord qui est toujours en vigueur. La pandémie nécessitant de pérenniser et renforcer des mesures de prévention difficiles à vivre au quotidien sur les sites renforce l'appétence pour le télétravail.

À l'heure où Orange siffle le retour sur site, l'entreprise en profite pour inventer le « télétravail occasionnel élargi », pour mettre en place ce que l'accord en vigueur permet déjà, sur un an, mais sans les obligations de l'employeur.

La souplesse vantée par Orange, déposer une demande pour un mois minimum, et non un an, est chèrement payée !

- **L'égalité des droits « Gestion et Règles RH »**

Pour SUD il ne peut y avoir une différence de gestion RH pour les salarié-es qui rentrent dans le dispositif télétravail, quelle que soit sa formule. Les droits restent les mêmes pour toutes et tous, en termes de gestion de carrière, de communication, d'échanges sociaux et de restauration.

- **L'égalité des droits « Conditions de travail »**

Le droit de disposer à son domicile du matériel pour réaliser son activité, de conserver le lien social indispensable à toutes et à tous, de pouvoir bénéficier de réelles formations. Pas de conditions de travail dégradées sous prétexte de télétravail occasionnel.

- **L'égalité des droits « Accord télétravail »**

Les organisations syndicales représentatives seront invitées en septembre à négocier un avenant à l'accord télétravail de 2003. SUD sera revendicatif en s'appuyant sur les réponses du sondage « Télétravail, où en est-on ? ».

Stop aux décisions unilatérales et place au dialogue.

Orange ne peut construire le monde post covid sans les salarié-es.

