



PARTOUT POUR TOUS

ORANGE

NEWSLETTER CADRES

Oct. 2020

LE TÉLÉTRAVAIL, QUEL AVENIR ?



Vincent Gimeno
R  f  rent Cadres CFDT Orange
membre titulaire du CGE



Sylvie Joseph
Secrétaire Fédérale Numérique
et Cadres -
Fédération F3C-CFDT



Eric Rapp  
DS Central Adjoint UES Orange

EDITO

En grande majorité, les salariés Orange ont pu et peuvent bénéficier du télétravail durant la crise sanitaire. Il s'agit là d'un télétravail exceptionnel.

Alors même que l'entreprise peine à appliquer l'accord télétravail en

La COVID a tout changé

Nous avons vécu pendant le confinement une organisation massive et immédiate du travail à distance. En France, avant le confinement, 3% d'actifs avaient un avenant et plus d'une journée de télétravail par semaine, 7% avec les occasionnels quelques jours par mois. 61% étaient des cadres. Pendant le confinement, le télétravail a concerné 27% de la population active et même 40% en Ile de France. **En revanche, ce taux est retombé à 15% depuis le déconfinement.** Alors, feu de paille ou pratique durable et souhaitable ?

Les entreprises françaises, naturellement peu enclines au télétravail.

La culture managériale française, hiérarchique, descendante, laissant peu de place à la confiance et la délégation, est peu adaptée à la pratique du télétravail. Les cultures latines, polychroniques, valorisent les interrelations autant que la réalisation de la tâche, contrairement aux pays du nord de l'Europe. Les cultures à faible distance dans les relations interpersonnelles sont moins à l'aise avec le travail «    distance ».

Néanmoins la crise COVID a démontré que le télétravail n'était pas impossible, malgré les conditions souvent délicates de sa réalisation, et ne pénalisait pas particulièrement la productivité.

Le télétravail appelle prudence et analyse des impacts sur le salarié et l'entreprise.

Le télétravail, rappelons-le, est une modalit   de l'organisation du travail. Cela signifie qu'il convient de se poser la question de cette organisation quand on réfléchit au développement du télétravail, notamment pour éviter le travail supplémentaire dissimulé et garantir la déconnexion et le bon équilibre vie professionnelle/personnelle. Le télétravail a un effet bénéfique indéniable sur la santé du point de vue de l'all  gement du temps de transport, l'exposition aux virus. C'est aussi un bon point pour notre planète et l'empreinte carbone.

En revanche, il faut être vigilant sur plusieurs points :

- chacun est-il égal en matière d'accès aux infrastructures numériques ?
- les connaissances et l'information continuent-elles de bien circuler ?
- la vie privée des salariés est-elle bien protégée et comment s'opère la traçabilité informatique des connexions ?
- pour quel usage, notamment en matière d'évaluation ?
- le risque d'éloignement et de solitude des salariés est-il bien piloté par le management ?

Une étude de l'OCDE de juillet 2020 montre que le télétravail répond à une courbe en U inversé : plus le télétravail tend vers les 100%, plus l'efficacité de l'employé diminue, la vérité se situant autour de 50% de télétravail.

Les questions que pose le développement du télétravail.

La COVID a accéléré le questionnement sur nos modes de travail et

cours, une nouvelle négociation se profile pour le début de l'année 2021.

Dès maintenant, nous vous proposons d'**échanger en coopnet** sur votre ressenti du télétravail et vos souhaits pour la suite.

S.J - V.G. - E.R.



l'inscription de l'organisation du travail et de l'entreprise dans un schéma plus global de responsabilité sociale et environnementale. C'est un bon point et cela mérite d'ouvrir le débat entre partenaires sociaux dans le cadre de la négociation en cours d'un nouvel ANI (Accord National Interprofessionnel) Télétravail.

Les questions qui devront être abordées sont nombreuses.

Citons-en quelques-unes : qui peut télétravailler, qui ne peut pas et comment éviter la fracture entre les métiers, les statuts ?

- la protection du salarié et de ses données
- évaluation via du tracking informatique
- prise en charge des coûts d'aménagement du domicile
- le télétravail en tiers-lieu
- l'égalité face aux infrastructures numériques, etc...

Mais d'autres questions plus profondes se font jour également. Quel management à l'heure du télétravail généralisé et comment préserver, développer le collectif ?

Quel impact sur le lien de subordination ? le CDI peut-il être « ubérisé » par le télétravail et les entreprises seront-elles tentées par l'externalisation et le flex-office ?

Le débat, complexe et holistique, est ouvert ! La CFDT y participera.

Bientôt chez vous



En Coop'net :

Rencontres et échanges autour du télétravail

Mercredi 4 novembre

Session 1

14h00 à 15H00

Session 2

15H30 à 16H30

Agenda Orange

Du 30 novembre

au 4 décembre :

élection du Conseil de Surveillance

du fonds Orange Actions



Près de chez vous :

La CFDT Orange continue à communiquer via l'application mobile, notre site intranet, les réseaux sociaux et nos Newsletters.

VOTRE AVIS NOUS INTERESSE

Si vous souhaitez voir traiter un thème, n'hésitez pas à nous en faire part : eric.rappe@orange.com ou vincent.gimeno@orange.com


POUR ALLER PLUS LOIN...

Exprimez-vous sur la RSE !

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) : c'est notre enjeu !

Pour le partager ensemble, pour mieux le comprendre, nous vous informons via un podcast et vous proposons de répondre à un questionnaire.



Pour nous contacter ou vous désabonner 



Vous pouvez-nous suivre sur notre application mobile :



Disponible aussi sur le site intranet CFDT : <http://cfdt.rh.francetelecom.fr/>



La **CFDT** est le premier syndicat français en nombre d'adhérents : 621 274, des femmes (50,2%), des hommes (49,8%), qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, dans le public et dans toutes les régions de France.

La **CFDT** n'est ni de gauche ni de droite, elle est du côté des salariés.

La **CFDT** est un syndicat laïc qui respecte toutes les croyances religieuses ou philosophiques tant qu'elles ne conduisent pas à la haine, au racisme, à l'exclusion.

La **CFDT** sait que le monde change, qu'il faut en permanence mettre à jour les revendications pour faire face aux évolutions du marché du travail, à la précarité.



Interne CFDT Orange - Ce message et, le cas échéant, les pièces jointes sont destinés à l'usage exclusif de son destinataire. Si vous n'êtes pas le destinataire, merci de prendre contact immédiatement avec l'expéditeur et de supprimer ce message : toute lecture, exploitation, ou transmission non autorisée de ce message est rigoureusement interdite.

Photos libres de droits Pixabay-ADMC