



Télétravail : un casse-tête pour les entreprises comme pour les salariés

Avec le retour en confinement, le télétravail est à nouveau devenu une « obligation » – non imposée par la loi – pour de nombreux salariés. Une position ambiguë face à laquelle entreprises et syndicats avancent à tâtons. Exemple chez Orange, précurseur dans le domaine.

Bertrand LHOTE

La position du gouvernement est aussi claire que l'eau du canal à Dijon. Depuis le retour du confinement, la ministre du Travail, Élisabeth Borne, répète à tue-tête que le télétravail est une « obligation » pour tous les salariés dont les missions sont exécutables à distance. Début novembre, elle a même durci le ton en évoquant de possibles sanctions contre les entreprises qui ne se plieraient pas à cette « obligation ». Sauf qu'en pratique, aucune loi ni aucun décret n'impose quoi que ce soit en la matière.

Une question qui ne se pose pas chez Orange, où plus de trois quarts des quelque 80 000 salariés que compte le groupe en France sont en télétravail forcé depuis deux semaines. Un groupe qui n'a d'ailleurs pas attendu le Covid pour aborder le sujet.

« Il faut bien distinguer le télétravail en confinement et hors période de confinement. Ces quinze derniers jours, nous n'avons pas laissé le choix à nos collaborateurs. S'ils peuvent exercer leur mission à distance, le télétravail leur est imposé. Cela concerne environ 80 % d'entre eux. Ceux qui restent présents sur le terrain sont

principalement les techniciens et les salariés de nos boutiques, restées ouvertes comme l'autorise le décret pour les entreprises de téléphonie mobile », explique Christine Martin, directrice des ressources humaines chez Orange pour la zone Grand Nord-Est, un secteur qui couvre 23 départements, de Lille à Dijon en passant par Strasbourg.

« Il faut aussi savoir que chez Orange, nous avons déjà une culture du télétravail bien avant la crise sanitaire », poursuit-elle. « Depuis 2009, un accord – révisé en 2013 – autorise certains salariés à télétravailler deux jours par semaine, ou huit jours par mois de façon modulable. Cela concernait environ 20 % de nos collaborateurs et c'est une expérience non négligeable pour surmonter la période que nous traversons. »

Accompagnement et formations

Passée de 20 % de télétravailleurs partiels à 80 % de télétravailleurs permanents, Orange s'adapte donc plutôt bien à la situation, selon Christine Martin. « Nous savons que tout le monde ne vit pas le télétravail de la même façon, c'est pourquoi nous avons mis en place un accompagnement et des formations, dont certaines sont

spécifiques au management. Et pour l'heure, nous n'avons pas de remontée de problématique massive », assure-t-elle.

Un constat partagé par Vincent Musanger, salarié de l'entreprise depuis 1997, basé à Dijon et délégué central adjoint de la CGT Orange au niveau national. « Depuis le retour en confinement, nous n'avons pas de remontée particulière de la part des salariés », dit-il d'abord. « En revanche, nous sommes plus inquiets sur le long terme, avec les problèmes psychosociaux que peut entraîner l'isolement des travailleurs, ou encore les troubles musculo-squelettiques liés à des postes de travail non adaptés. Et puis il y a le sujet de la compensation financière. Quand les salariés travaillent depuis chez eux, l'entreprise réalise de grosses économies. Il ne faudrait pas que cela serve aussi de prétexte pour se défaire d'une partie du parc immobilier », insiste le représentant syndical. Solution qui « n'est pas du tout à l'ordre du jour », précise Christine Martin.

Les syndicats veulent de meilleures compensations financières

Autre sujet sur lequel dirigeants et syndicat semblent s'accorder le :



télétravail imposé de façon permanente, cinq jours sur cinq, n'est pas la solution idéale. « Nous n'avons jamais poussé dans ce sens, car cela casse la force collective », confirme Vincent Musanger. Lui qui préfère s'attarder sur les négociations qui doivent s'ouvrir en début d'année prochaine avec sa direction.

« L'accord de 2009 prévoit une compensation annuelle de 180 € pour ceux qui télétravaillent deux jours par semaine. C'est une chose. Mais aujourd'hui, hormis ces personnes, tous ceux qui sont en télétravail à 100 % ne touchent aucune compensation. La seule somme que nous avons perçue, c'est 30 €, en juin dernier. Et environ 15 % des salariés - essentiellement les techniciens - ont aussi touché une prime Covid cette année, pouvant parfois aller jusqu'à 1 000 €. Mais aujourd'hui, nous demandons une compensation financière à la hauteur des économies engendrées par les télétravailleurs en électricité, eau, chauffage... Et qui tient également compte de l'espace réservé au travail au sein du domicile. Espace qui n'a pas la même valeur selon que l'on vit à Paris ou à Nevers. »



Dans un sondage Ifop/Consolab publié la semaine dernière, 12 % des sondés expliquaient que leur hiérarchie ne respectait « pas du tout » l'obligation de télétravail depuis le reconfinement.

Photo d'illustration LBP /Philippe BRUCHOT

■