

Télécoms Orange : Bas les masques sur les risques du télétravail ...

Avec la pandémie du Coronavirus, le télétravail est apparu comme une solution incontournable pour protéger les salariés et assurer la survie des entreprises.

Du plombier polonaisau RH Polonais

Si l'exploitation des salariés, cadres et non cadres, est vieille comme le capitalisme, la mise en concurrence des emplois « hors des frontières » s'opérait principalement dans l'industrie et sur des métiers d'ouvriers et de techniciens. Les activités des cols blancs, qui nécessitaient des qualifications plus élevées et comportaient aussi des éléments de représentations symboliques forts pour l'entreprise (de maîtrise du pouvoir et du savoir), semblaient plus résistantes au processus de délocalisation.

Mais depuis quelques décennies, de nombreux pays émergents ont rattrapé leur retard en matière d'éducation et de développement technologique tout en conservant un coût de leur main d'œuvre grandement inférieur.

C'est comme cela qu'à Orange des métiers d'ingénieurs dans la recherche ou de l'informatique ont progressivement basculé de Lannion vers la Pologne, l'Égypte, la Tunisie ...

Avec la crise du coronavirus, les derniers tabous du « télétravail permanent » sont définitivement tombés et avec eux le dernier rempart à une possible « délocalisation virtuelle » mais bien réelle des emplois des cadres en dehors de l'entreprise comme ce fut le cas, en son temps, avec les métiers de l'intervention ou des services clients qui ne sont plus exercés par des salariés Orange pour plus de 90%.

Mais cette expérience massive et brutale du Télétravail, au-delà des « bienfaits » qui ont pu sauter aux yeux des salariés (temps de transports évités, diminution des contraintes de représentations sociales tel que le costume, le maquillage...) a progressivement fait émerger des sources d'inquiétudes sur ce que cette forme de travail pouvait produire par sa généralisation :

- disparition des frontières spatio-temporelles entre le travail et la vie personnelle,
- isolement social, stress, désengagement de l'employeur de ses responsabilités, mais aussi contrôle à distance.

La multiplication par 50 des intentions d'achat des entreprises pour des logiciels de surveillance en 2020 et la condamnation récente du géant du meuble IKEA pour espionnage des salariés ne font que confirmer combien les frontières entre le contrôle « normal » des activités et le flicage des salariés peuvent être tenues en particulier lorsque le travail devient virtuel !

Une chose est sûre, la généralisation du télétravail a précipité une rupture du système normatif du travail avec une redéfinition des lieux, des temps, du management, des relations entre travailleurs mais aussi de leurs liens (contractuels et affectifs) avec leur entreprise.

Ainsi, selon une étude de la Coface, une révolution sans précédent s'annonce avec la généralisation du télétravail en Europe :

✓ 160 millions d'emplois dans les pays industriels européens seraient immédiatement délocalisables (1 emploi sur 4) et près de 330 millions de personnes dans les pays à revenus faibles et moyens disposeraient des qualifications et de l'accès au réseau télécom suffisantspour pouvoir les remplacer !



Pas besoin de boule de cristal à la CGT pour comprendre que si un emploi n'exige plus de présence dans les locaux de l'entreprise (à Orange Village, Bridge ou ailleurs) car les tâches peuvent être effectuées depuis le domicile.... alors pourquoi le patron ne choisirait pas de les faire faire à Dakar ou à Bucarest par un télétravailleur francophone moins cher et plus corvéable ?

Le télétravail, une opportunité pour bien vivre le travail

Pour la CGT, le télétravail ou travail à distance, peut constituer une menace, mais aussi une opportunité pour les salariés, d'améliorer l'articulation entre temps de vie privée et temps de vie professionnelle en limitant les transports, le stress, la fatigue, et les risques d'accidents de trajets.

Le télétravail peut être également une occasion de repenser et optimiser les conditions de travail si la question est réfléchie par les salariés, pour les salariés, et non pas par ceux qui détiennent le capital des entreprises.

Il y a 18 mois, les salariés étaient envoyés massivement dans leur foyer pour travailler à domicile. Aujourd'hui, la direction voulait les renvoyer de manière expéditive sur leurs lieux de travail, ça suffit, ce n'est pas à l'employeur de décider unilatéralement de notre travail.

La mobilisation unitaire a permis de faire reculer la direction d'Orange.

La CGT exige que le télétravail ne devienne pas un outil supplémentaire des entreprises au service du dumping social :

- Nous voulons que le télétravail s'effectue sur la base du volontariat.
- Nous voulons que toutes les dépenses liées à l'exercice du télétravail soient prises en charge par l'employeur.
- Nous voulons que chaque salarié ait le choix et puisse s'organiser comme il l'entend.
- Nous voulons travailler moins et pas à n'importe quelle heure.
- Nous voulons un véritable droit à la déconnexion et le respect de notre vie personnelle.
- Nous voulons qu'aucun salarié ne perde le contact avec ses collègues.
- Nous voulons des garanties d'égalité entre les femmes et les hommes quel que soit le mode d'organisation du travail.
- Nous voulons une réflexion sur le management, notamment à distance.
- Nous voulons des lieux de travail adaptés.
- Nous voulons des mesures de protection quelle que soit notre situation ou statut de travailleur.
- Nous voulons des droits spécifiques au télétravail en cas de problèmes de santé et d'accident.



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT
Union Fédérale des Cadres**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 30 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : ufc@cgt-fapt.fr

