



COLLECTIF SERVICES PUBLICS UD CGT 76



12/10/2020

Journée d'étude sur le télétravail et les services publics

PROPOSITIONS CGT

Les négociations sur le télétravail peuvent porter très vite sur des revendications individuelles en termes d'organisation et de conditions de travail. Or cette organisation doit s'inscrire pleinement au sein d'une organisation du travail au sens large et être éminemment collective. Les accords collectifs d'entreprise sont primordiaux pour éviter des accords de gré à gré au sein de l'entreprise qui nuiraient au collectif travail.

Il nous faudra donc être vigilant sur les points suivants :

1. Un accord réglementé, cadré et bien ficelé, de haut niveau pour les salariés des maisons mères, des filiales et de la sous-traitance.
2. Fixer la durée de l'accord et définir son suivi.
3. Prendre en compte dans l'accord les situations d'urgence, comme le télétravail occasionnel ou la SPAD (situation ponctuelle d'activité à distance).
4. Avoir connaissance des gains de productivité
5. Faire bénéficier les salariés des gains de productivité
6. Droit à la communication entre l'ensemble des salariés et les IRP.
7. Les Organisations Syndicales sans restriction doivent avoir les mêmes droits que dans les entreprises, par toutes les voies possibles. C'est à dire, un réel dialogue social.
8. Droit à être défendu collectivement et individuellement
9. Protection de la vie privée et des données personnelles (les données personnelles nous appartiennent. Il faut interdire leur exploitation par l'entreprise. Cela doit figurer dans les accords)
10. Reconnaître et donner du sens au travail/ télétravail. Vigilance sur la notion de métier et de tâches. Un métier est découpé en tâche. Le télétravail permet de faire certaines tâches, mais pas un travail complet. Le télétravail ne peut donc être à temps plein.
11. Fixer des jours et horaires, fixer un ou plusieurs jours de présence sur site en veillant au maintien du collectif, fixer les lieux de travail
12. Accéder au télétravail sur volontariat et en faciliter la réversibilité sur le lieu de travail d'origine

13. Assurance de l'entreprise pour le télétravailleur (encadrer, définir le périmètre de l'accident du travail par exemple)
14. Adaptation des objectifs de télétravail
15. Lutte contre l'infobésité : définir les outils nécessaires à la diffusion de l'information de l'entreprise, redonner au manager son rôle d'analyse et de synthèse de l'information
16. Droit à la déconnexion (responsabilité de l'entreprise) –et non pas devoir de déconnexion ce qui implique une obligation de se déconnecter (responsabilité du salarié) – et blocage de l'accès aux outils à certaines heures et jours avec outils adéquats et/ou une mission et une charge de travail en adéquation avec le temps imparti.
17. Prise en compte des pathologies liées au télétravail
18. Prise en compte des besoins en matériel des salariés (pc, bureau, téléphone, etc...) et compensation financière (électricité, abonnement ADSL, repas, etc...) à hauteur des frais réellement engagés.
19. Formation au télétravail et continuité des formations professionnelles.
20. Formation sur le management en télétravail.
21. Accompagnement du télétravailleur, tant au niveau de son installation que du contenu de son travail par un technicien et/ou un manager dûment formé.
22. Reconnaissance des compétences spécifiques liées au télétravail.
23. Avoir le même degré d'information que les salariés sur site.
24. Accès à chance égale aux promotions.
25. Respect de l'Égalité Femme/ Homme.
26. Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap