



Réflexions sur le télétravail pour une meilleure négociation



Sommaire

03 Avant propos.

04 Les aspirations des salariés

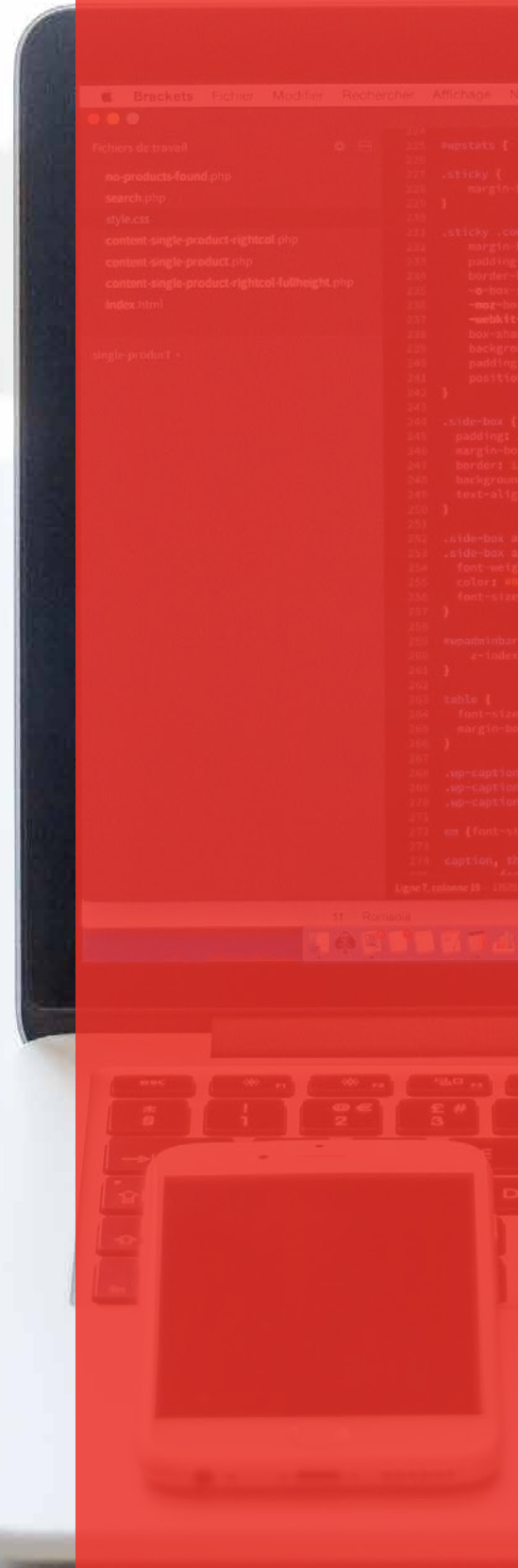
05 Les enjeux sociétaux.

07 Les enjeux de la négociation.

10 Propositions CGT.

12 Conclusion.

13 Annexe.



AVANT-PROPOS :

La population française vient de sortir de deux mois de confinement et nombre de salariés se sont retrouvés en télétravail. Si dans un premier temps ceux-ci ont été rassurés, les problèmes sont vite apparus : charge mentale, RPS, TMS, temps de travail... Toutes les structures, tous les collectifs de notre champ fédéral sont traversés par ces questions qui font débat.

Au moment où ces lignes sont écrites, l'accélération de la levée des contraintes et de la reprise des activités est engagée. Aussi, les retours sur site sont facilités et dans le même temps les directions commencent à entrevoir (ou assumer dans leur discours) les limites du télétravail : sur le collectif, sur la relation managériale et donc potentiellement sur la santé et la productivité.

Un travail s'engage déjà pour redéfinir le cadre du télétravail. Le patronat va évidemment s'appuyer sur ses intérêts et alimenter le débat à la lumière de son propre bilan sur la période de confinement et celle antérieure à celle-ci.

Dans ce cadre, la plus-value de la CGT à tous les niveaux doit être sa connaissance du vécu des salariés et de leurs attentes. Ils sont très divers selon la situation personnelle (enfants, temps de trajet etc.) et professionnelle (entreprise, métier, conditions de travail, implication dans le collectif de travail, relations interpersonnelles avec les collègues et la ligne managériale etc.). Notre énergie doit être utilisée pour aller chercher, comprendre, faire discuter autour de toutes ces situations et témoignages concrets des salariés. Cela doit nous permettre d'enrichir notre campagne revendicative sur le travail pour peser sur les discussions à venir en étant au plus près des préoccupations des salariés.

Cette plaquette a donc pour premier objectif à partir d'un état des lieux du cadre légal du télétravail (voir annexe), de connaître les aspirations des salariés, mais également les enjeux sociétaux et les enjeux de la négociation. Le deuxième objectif sera de dresser une plateforme revendicative sur le télétravail, avec comme dernier objectif, construire le rapport de force et armer les camarades dans les négociations d'accords sur le télétravail.

Cette plaquette a été réalisée à partir des témoignages et des débats issus des différents collectifs de notre champ fédéral qui nous ont été remontés. Il se base également sur le vécu des rédacteurs issus d'entreprises différentes (CRC de la Poste, Cadre de proximité à Orange, Téléperformance...) qui tous ont été mis en télétravail par leur entreprise durant le confinement. Au vu des réactions des premiers lecteurs de cette plaquette, il est évident que les débats ne doivent pas s'arrêter là. Bien au contraire, à partir des éléments rassemblés et de l'analyse ci-après, il nous faut continuer la réflexion afin de faire bouger le curseur des revendications en direction des aspirations des salariés.

Le collectif

Télétravail, un avant et un après ?

Pour les télétravailleurs qui souhaitent conserver ou adhérer à la possibilité de faire du télétravail, la demande est incontestablement là mais pas à n'importe quel prix.

Les questions d'organisation et d'aménagement du temps de travail font partie des priorités des salariés, notamment la réduction des coûts et du temps de transport. « Hé oui avant même d'embaucher on peut être sous pression durant le trajet. »

Le télétravail peut permettre de choisir son lieu de vie ce qui n'est pas neutre dans les aspirations des salariés.

Il y a un sentiment, accru, que le télétravail favorise la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, qu'il y a moins de fatigue et de stress tout au long de la journée car la gestion du travail serait à la main des personnels et l'autonomie une reconnaissance de notre intelligence, en opposition à l'infantilisation que l'on peut ressentir en entreprise.

Il peut être inclus dans la réflexion des aménagements de poste de travail des personnes en situation de handicap.

La dégradation de l'ambiance au travail peut être incitative au télétravail. Le fait de se retrouver dans son « cocon » est réconfortant.

On peut constater que le confort et la flexibilité qu'apporte le télétravail sont appréciés pour ces raisons.

Cet engouement a ses limites et les salariés veulent avoir le choix de revenir à l'organisation antérieure ou de modifier le rythme et la fréquence des jours télétravaillés.



image freepik.com

Ces réelles aspirations des salariés se situent dans un contexte économique où le patronat a des objectifs que nous ne devons pas occulter dans notre réflexion et surtout que nous devons avoir présents à l'esprit lors des négociations.

D'un point de vue macro économique :

En France, la norme actuelle du salariat est le contrat de travail à durée indéterminé. A ce contrat de travail, est attachée la Sécurité Sociale avec ses 4 branches et les congés payés. Le patronat n'a de cesse de combattre le CDI et de le détourner par tous les moyens. La recherche de nouvelles organisations du travail en est un, dont le télétravail. Celui-ci est une formidable opportunité pour glisser du salariat sur site, à un salariat déporté. Il n'y a qu'un pas pour confier les tâches à un prestataire n'importe où dans le monde. La parcellisation du travail à outrance (appelée le taylorisme numérique) se développe et fait apparaître une multitude d'indépendants (ex : les travailleurs du clic...) payés à la tâche. C'est une théorie très sombre, mais que les actionnaires voient comme une finalité.

Les DRH ont une analyse plus nuancée. La BCG (Boston Consulting Group) et ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines) viennent de mener une enquête en juin « COVID : le futur du travail vu par les DRH » auprès des DRH de France. Cette enquête porte sur le télétravail. Il en ressort: le télétravail doit être pérennisé parce qu'il dégage des gains de productivité considérables, il permet de nouveaux modes de travail (agile, lean...). Pour mener à bien ces transformations, les DRH pensent qu'il n'y aura pas ou peu d'investissements à faire.

Tous les secteurs d'activité de notre champ fédéral ont basculé en télétravail à différents degrés (éléments issus de l'enquête) :

Fonction support : de 40 à 85%

Direction : de 37 à 83%

Ventes : de 30 à 63%

Marketing : de 34 à 61%

Ingénierie conception : de 23 à 52%

Centre d'appel/service clients : de 12 à 49%

Recherche et développement : de 23 à 44%

Exploitation : de 13 à 40%

Production logistique : de 12 à 36%

L'arrivée des outils numériques de plus en plus performants dans les entreprises génère des gains de productivité à grande échelle au travers des outils de production, des lieux de travail, de l'emploi. La question est de savoir à qui va profiter ces gains ? Les réflexions sur le télétravail ne peuvent être déconnectées de ce que d'aucun appelle « la révolution numérique ». Avoir des accords sur le télétravail de haut niveau influera forcément sur ces questions. Pour autant, les entreprises ne voient pas toutes le télétravail de la même façon. Par exemple dans notre champ fédéral, la Poste commence à regarder à rendre les salariés éligibles un jour par semaine en télétravail. Orange privilégie le flex office et préconise le télétravail plusieurs jours par semaine ; Téléperformance, leader mondial des centres d'appels, porte le télétravail à 100% pour 50% de ses salariés à travers le monde.



Image drobotdean / Freepik

Les enjeux en micro économie :

Le télétravail peut être un outil de continuité d'activité face aux aléas sanitaires, météo etc.

Le télétravail peut permettre la baisse des petites absences (enfant malade, maladie etc.).

Le télétravail peut développer l'autonomie des salariés ce qui peut permettre de potentielles économies sur les activités managériales et transverses (suppression de managers de proximité).

Le télétravail peut permettre une hausse de la productivité (baisse potentielle des sollicitations directes, des pauses, augmentation de la concentration, élargissement du temps de travail tout particulièrement pour les cadres au forfait).

Le télétravail permet le développement du flex desk (les salariés ne sont plus titulaires de leur position de travail sur les sites, voire il y a plus de salariés que de bureaux) avec de potentielles économies en matériel, en entretien, en immobilier.

Une dotation d'équipement à domicile qui pourrait être revue à la baisse (plus de double équipement domicile-maison), voire pas d'équipement du tout à la charge de l'entreprise.

Des indemnités inférieures aux frais engagés par le salarié et donc un report partiel de charge (électricité) associé à des économies possibles sur les PDE (plan de déplacement en entreprise), voire pas d'indemnité du tout.

Autre enjeu : le télétravail un instrument de la lutte des classes.

Le télétravail peut déconstruire les communautés de travail, les solidarités.

Le télétravail peut éloigner les salariés des représentants du personnel et des lieux de décisions.

Malgré tout, le télétravail peut représenter aussi des risques d'un point de vue patronal :

L'effet sur la productivité peut être très variable selon les métiers et situations personnelles car les sources de déconcentration et les sollicitations directes peuvent se multiplier.

La qualité des échanges collectifs et avec le management peut ne pas être facilitée par la distance et qui peut même avoir un effet de dégradation des relations (phénomène des réseaux, on se « lâche » derrière l'écran ou le téléphone).

L'isolement et la surcharge de travail peuvent être source de souffrance et à terme, de baisse de productivité, de maladie.

Le management en télétravail peut être lourd de conséquences sur la charge de travail et mentale, ce qui pourrait faire craindre un effet de réaction des cadres quand le patronat travaille d'arrache-pied à développer et consolider leur intégration.

Le télétravail, peut présenter aussi des risques pour la santé physique et mentale du salarié.

Ainsi les principaux risques du télétravail sont :

- L'utilisation du matériel personnel (micro et téléphone) pose des problèmes d'exploitation des données personnelles, des problèmes de sécurité des données. Cela pose également des problèmes d'intrusion dans la vie personnelle.

- Une absence d'installation ergonomique optimale avec un risque accru de développer plus rapidement des troubles musculo-squelettiques.

- Des problèmes d'ordre financier : chauffage, électricité, nourriture (courses, temps de préparation...) mais aussi la perte d'accès à une restauration collective qui assure les repas pour tous et particulièrement pour les plus démunis. Il y a également une usure plus rapide du matériel du salarié.

- Une porosité entre le professionnel et la vie privée qui peut être prégnante.

Avec cette difficile séparation entre espace de travail et espace de vie, le risque de déconcentration liée aux sollicitations extérieures peut être plus important. Pas facile non plus pour les salariés d'éviter le bruit dans la maison ou l'intrusion des enfants. L'absence du « sas » que constitue le trajet travail-domicile peut entraîner une difficulté de déconnexion mentale et donc une moindre disponibilité pour les questions privées. De même, avec les clauses de confidentialités, il est peut être difficile dans un même foyer d'avoir plusieurs personnes en télétravail.



- Un sentiment de liberté par rapport aux horaires de travail peut être ressenti. Ainsi, certains salariés s'affranchissent des horaires et des dérives ont lieu notamment pour les tâches de backoffice qui peut entraîner un risque de voir des salariés travailler de nuit et/ou pendant les jours de repos.

- Un isolement des salariés et une perte du travail collectif qui peut avoir pour conséquence un développement des Risques Psycho-Sociaux (stress, burnout). De plus, cela peut freiner le développement des compétences. Les communications entre collègues peuvent se raréfier, le sentiment d'isolement peut se développer et l'esprit d'équipe se diluer. Eloigné du centre de décisions, le télétravailleur peut aussi avoir la sensation d'être moins bien informé sur la marche de son entreprise et de manquer des opportunités de progression. Le sentiment d'appartenance à l'entreprise risque également de s'éroder avec le temps.

- Une suspicion qui peut s'instaurer de la part de la Direction quant au travail fourni, qui peut avoir pour effet la multiplication des moyens de contrôles sur le travail effectué par les salariés avec un sentiment de harcèlement..

- **Hyper-connexion au travail** : l'explosion des sollicitations par mail, la création de nombreux groupes d'échanges, d'audioconférences ou visioconférences permanentes risquent d'entraîner une surcharge mentale du télétravailleur. Cet excès d'information qu'il ne peut pas traiter peut donner un sentiment de culpabilité, voire d'incompétence et donc nuire à sa santé et à son activité. Pour lutter contre l'infobésité, il est nécessaire de ne pas multiplier les canaux d'information et

l'information doit être triée et analysée au préalable. Cela fait parti intégrante du rôle du manager. Encore faut-il que cela fasse partie de sa charge de travail.- un manque d'accompagnement et de formation qui peut générer un sentiment d'abandon et de perte de compétence de la part des salariés en télétravail.



- Égalité Professionnelle : Contrairement à l'idée souvent entretenue, le télétravail n'est pas forcément bénéfique aux femmes, au contraire. Il est impossible de télétravailler tout en gardant ses enfants ! Que ce soit en télétravail comme en présentiel, les employeurs doivent mettre en place des dispositifs de réduction du temps et de la charge de travail pour les personnels en charge de personnes dépendantes (enfants ou personnes âgées). De plus les femmes enceintes doivent avoir un droit opposable au télétravail, dès l'annonce de leur grossesse, avant leur congé maternité. Il faut aussi prévenir les

violences conjugales (sexistes et sexuelles). L'employeur a donc un rôle de prévention et de protection comme le prévoit la convention 190 de l'OIT. Sans compter le problème de la double journée qui devient encore plus prégnant (travail, courses, ménage, préparation des repas).

- Le rôle du manager peut être profondément et subitement modifié, tout comme l'organisation de l'équipe dont il a la charge. Il peut éprouver lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre. Ainsi apparaît pour les responsables de proximité, une nouvelle tâche qui consiste à aider le salarié en difficultés techniques. Le problème est que les managers ne sont pas formés, ni accompagnés pour résoudre des problèmes techniques.

Cela a pour conséquence d'engendrer du stress pour les responsables de proximité avec un effet de débordement du comportement et une répercussion sur les salariés. De plus, à terme, le télétravailleur va devenir de plus en plus autonome. Il y a une remise en cause du rôle du responsable de proximité.

- Pour les cadres autonomes, il y a un problème d'équilibre entre le temps imparti pour mener une mission et la charge de travail.

Le télétravail induit la mise en place de la méthode AGILE où la hiérarchie n'est plus verticale, mais horizontale. Chaque membre du groupe doit alimenter le contenu de la mission pour que les autres puissent avancer. Si l'un d'entre eux ne l'alimente plus pour diverses raisons (maladie, congés, maternité ou tout simplement temps de repos...), c'est tout le groupe qui est bloqué. Cela induit de la suspicion, du stress, de la culpabilité. Cela induit une augmentation inconsciente du temps de travail. Cela nuit au collectif.

-le sentiment d'autonomie que peut offrir le télétravail ne met pas fin pour autant au lien de subordination. La subordination est déplacée, elle s'exerce autrement, elle est plus diffuse.

- Le télétravail multiplie les sollicitations. Le manager devient le point de passage pour tout. Sur site, bien des problématiques se règlent d'elles-mêmes, parce que les gens se voient et se parlent, même de manière informelle.

- Le télétravail impacte l'écosystème autour du télétravailleur. Chaque mise en télétravail a des conséquences sur l'organisation du travail des intervenants transverses : service informatique, mais aussi l'assistante sociale, le médecin de travail, les organisations syndicales ...

- Le télétravail peut être vu comme une récompense, ainsi certaines entreprises font du chantage aux résultats et si le salarié n'est pas aux résultats attendus il est mis fin au télétravail et celui-ci doit retourner sur le lieu de travail.



32H!

32h pour moi, du temps pour me déconnecter



Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous •

www.cgt.fr



<https://www.facebook.com/ConfederationGeneraleTravail>



<https://twitter.com/lacgtcommuniqu>

Les négociations sur le télétravail peuvent porter très vite sur des revendications individuelles en termes d'organisations 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 vigilants 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.** Accès au télétravail sur volontariat et 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 à la déconnexion ce qui implique une obligation de se déconnecter (responsabilité du salarié) et blocage de l'accès aux outils à certaines heures et jour avec outils adéquats et ou une mission et une charge de travail en adéquation avec le temps imparti. Nous avons des points d'appui avec les accords Orange sur le numérique et sur l'accord monde égalité (cf :QR CODE)



SCAN ME



SCAN ME

17. Prise en compte des pathologies liées au télétravail

18. Prise en compte des besoins en matériel des salariés du (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.

Depuis une ordonnance de la loi Travail 2017, qui définit les « bonnes pratiques », mais qui ne donne aucun cadre légal, le télétravail informel s'est accru au détriment du télétravail encadré par un accord d'entreprise ou de branche. Avec le confinement et la crise sanitaire du Coronavirus, le travail à distance s'est imposé pour une grande partie du salariat dont les cadres et professions intermédiaires.

Il ne faut pas que le « télétravail gris » se pérennise ! À rebours de la dérèglementation mise en place en 2018 ou de l'improvisation de certains employeurs, le télétravail nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salariés.

Le télétravail, c'est oui... mais pas n'importe qui, pas n'importe quand, pas n'importe comment, et pas à n'importe quel prix !

C'est pourquoi les avantages du télétravail ne sont valables que si l'on respecte certaines conditions de mise en place au niveau du lieu, du management, du collectif, des équipements, du temps et de la charge de travail et qu'on y fixe des limites..

Le télétravail ne s'improvise pas. Cela se construit collectivement, de façon paritaire et participative. Les directions et les organisations syndicales doivent se réunir afin de trouver un accord qui cadre cette organisation du travail afin de garantir les droits et obligations de chacun.

Il faut :

1. ÉVALUER

Un bilan du télétravail tant en situation dite normale que durant le confinement doit être présenté dans les instances représentatives du personnel (CHSCT, CSSCT et CSE) ainsi qu'aux organisations syndicales dans le cadre de leurs prérogatives respectives.

2. NÉGOCIER

Il faut ouvrir des négociations au niveau national et dans toutes les entreprises où la situation le nécessite. L'objectif est de protéger des maltraitances vécues pendant le confinement, pour assurer de bonnes conditions d'exercice professionnel et pour préserver la qualité du travail.

3. ENCADRER

Les diverses formes de travail à distance doivent être encadrées et suivies dans le temps. C'est du bon sens

Alors, VIGILANCE !

Jusque-là méfiants, certains employeurs voient maintenant dans le télétravail la possibilité de transformer les télétravailleurs en salariés indépendants, en dehors de la réglementation sur le temps de travail et les frais professionnels, avec une obligation de résultat au lieu de l'obligation de moyens, et en cassant totalement le collectif de travail.

Les représentants du patronat refusent un accord national interprofessionnel ou une nouvelle réglementation, expliquant que la période est "propice aux innovations" et qu'il ne faut surtout pas les freiner. Il nous faut donc construire le rapport de force et porter les revendications des salariés en exigeant en parallèle d'un accord national interprofessionnel, des accords de branches ou d'entreprises les plus hauts possibles.

Bref historique du cadre légal du télétravail

L'ANI du 19 juillet 2005 définit le télétravail :

Article 1 - Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides. Elle inclut les salariés «nomades» mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise. On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

2017 Loi travail (Loi El Khomri) :

Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance.

Le travail à distance, dès lors qu'il est choisi et qu'il s'inscrit dans un certain nombre de bonnes pratiques, permet une réelle amélioration de la qualité de vie. La mission fait donc de son développement un enjeu pour la réussite de la transformation numérique.

A titre d'exemple, il s'agit de :

- * formuler des conditions d'éligibilité au travail à distance justes et claires ;
- * souligner l'intérêt de l'option de réversibilité réciproque pour le managé, afin que le travail à distance ne soit pas vécu comme pénalisant, mais aussi pour le manager, après dialogue avec l'intéressé en cas d'inadéquation manifeste ;
- *fixer une période initiale et réciproque d'adaptation (un à trois mois);
- *favoriser une modalité de télétravail avec quelques jours collectifs obligatoires de présence physique par semaine ;
- *définir les modalités de coordination (canal, créneaux horaires, etc.), ainsi que des outils d'interaction à distance, en laissant le collaborateur exprimer ses préférences ;
- *prévoir une ou des plages de disponibilités à distance du manager pour que le managé ne se sente pas isolé en cas de difficulté ;
- *établir de la confiance au sein de la relation managériale à distance ;
- * instaurer une première phase de travail en présentiel, avant de basculer en travail à distance, afin de construire une relation de confiance et de créer le sentiment d'appartenance ;

- * prendre en compte pour le manager la perception ressentie par le managé sur le contrôle de son engagement ;
- * déléguer une certaine autonomie et renoncer à une partie du contrôle, en insistant sur la nécessaire pro activité du managé s'il ressent une perte de confiance de la part de son manager ;
- * modes de contrôle du bon investissement du salarié, étant entendu qu'il appartient au managé de veiller à sa propre visibilité :
- * contrôle directement issu de l'exploitation des données de connexion du salarié : au-delà des contraintes légales (information-consultation du comité d'entreprise, du CHSCT, déclarations à la CNIL, etc...), il doit être encadré pour ne pas être vécu comme intrusif ;
- * droit et devoir de déconnexion ;
- * limiter les heures de disponibilité du managé à distance;
- * contrôle déclaratif : limiter le reporting à l'initiative du télétravailleur, en échange de l'engagement du managé de fournir un feedback régulier à son manager ;
- * contrôle des résultats : nécessité d'un encadrement qualitatif en amont et en aval des résultats fournis.
- * partager des informations entre membres de l'équipe pour que télétravailleurs et salariés sur site soient au même niveau d'information : point essentiel sur le plan managérial, qui repose beaucoup sur l'importance de la réunion d'équipe et de son contenu, même si certains sont à distance (par exemple, réunion de partage d'expérience, etc.)

De plus, s'agissant en fait d'une véritable question d'organisation du travail, et a fortiori depuis la loi du 22 mars 2012 ayant très précisément fixé le cadre du télétravail officiel, la mise en œuvre d'une telle organisation repose sur une démarche collective au niveau d'une entité ou d'une équipe et non sur une simple décision entre un manager et un salarié.

Enfin, la mission préconise que les partenaires sociaux se saisissent d'une modification de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail qui a été signé en juillet 2005

Le code du travail :

Article L1222-9 I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

II.- L'accord collectif est applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur.

III.- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Article L1222-10 Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail

Article L1222-11 En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

2 SAVOIR-FAIRE MILITANTS

TRAVAIL / SANTÉ

COMMENT FAIRE ?

**GUIDE DE LA DÉMARCHE
REVENDICATIVE CGT
À PARTIR DU TRAVAIL**



Édition CGT

2^e édition modifiée
Juillet 2018

