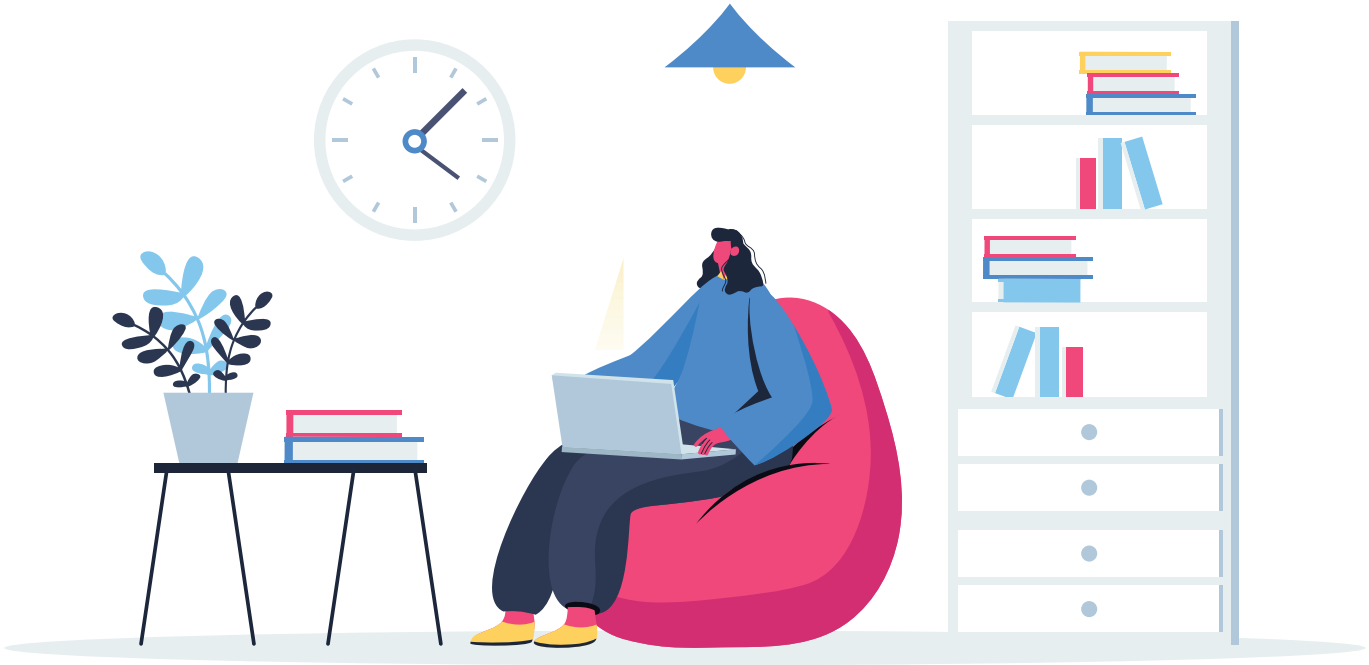
LE TÉLÉTRAVAIL

oui, mais bien encadré ! c'est oui, mais bien encadré ! c'est oui, mais bien encadré ! c'est oui, mais bien encadré ! c'est oui, mais bien en

Depuis une ordonnance de la loi Travail 2018, le télétravail informel s'est accru au détriment du télétravail encadré par un accord.

Avec le confinement et la crise sanitaire que nous venons de traverser, le télétravail s'est imposé pour la grande majorité des cadres et professions intermédiaires.

Pour l'Ugict-CGT pas question que le « télétravail gris » se pérennise ! À rebours de la dérèglementation mise en place en 2018, le télétravail nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salarié·es !



Voir le rapport d'enquête "*Le travail sous épidémie*" menée sur **LutteVirale.fr** : 100 questions, 35 000 réponses, et 60 propositions

la cgt INGÉS CADRES TECHS UGICT La référence syndicale

DÉGRADÉ
DÉGRADÉ
DÉGRADÉ
DÉGRADÉ

1 - Un constat : le travail dégradé

Le télétravail en mode **dégradé** c'est :

- Pas de mise en place d'un droit à la déconnexion (78 %).
- Pas de de définition des plages horaires pour lesquelles le salarié doit être joignable à 82 %.
- Une augmentation de la charge de travail pour 40 % des cadres.
- Le développement des risques psycho-sociaux / risques organisationnels avec 33 % des encadrant·es qui notent une anxiété inhabituelle.
- Pas mise à disposition d'équipements de travail ergonomique (fauteuils, repose pieds...) à 97 %, et pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels à 84 %.

Pourtant, le Code du travail prévoit l'obligation de prise en charge du matériel et de l'équipement professionnel, l'obligation de mise en place d'un droit à la déconnexion, l'obligation de définir les plages horaires durant lesquelles le/la salarié doit être joignable, la mise en place de mesures sur la charge de travail et la prévention des RPS.

L'enquête Ugict-CGT a révélé le paroxysme que pouvait atteindre ce défaut d'encadrement du télétravail en situation de crise sanitaire.

2 - Renforcer l'encadrement du télétravail

Les formes de travail à distance doivent impérativement être **encadrées**.

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.

La CGT demande l'ouverture de 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.

ENCADRÉ

3 - Gagner de nouveaux droits :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui nécessite de **penser l'organisation du travail et le management en conséquence**. L'objectif est de construire les dispositions normatives qui couvrent l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles. L'encadrement interprofessionnel du télétravail doit être complété par des négociations de branches afin de couvrir avec des droits spécifiques au secteur tous les salarié·es des entreprises qui n'ont pas de représentation en local.

Concrètement, l'Ugict-CGT revendique :

>>> Un télétravail à la demande des salarié·es, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence d'un accord collectif.
>>> Un télétravail ne dépassant pas le mi-temps, pour préserver le collectif de travail.
>>> Le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers.
>>> La prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle.
>>> La définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail.
>>> La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle.
>>> La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail.
>>> Le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, etc...).
>>> La garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élu·es, le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.
>>> La maintien d'un poste de travail attribué à chaque salarié·es.
>>> Des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salarié·es d'aidant familial ou ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif.
>>> Des mesures de protection des femmes victimes de conjugales.

ENFIN : Le cadre du déploiement du télétravail doit également faire l'objet d'une évaluation globale sur ses incidences en matière de politique immobilière et d'aménagement des espaces et des lieux de travail, de transport. En particulier les gains attendus doivent être évalués et quantifiés afin de veiller à ce qu'ils soient bien utilisés dans le cadre d'une amélioration des conditions de vie et de travail, et d'une amélioration de l'impact écologique (réduction de l'empreinte carbone, etc.).

GuideTeletravail.fr : Quels droits ? Quelles obligations ? Comment négocier ?
À l'heure où les technologies évoluent continuellement, augmentant les possibilités de travail à distance et en situation de mobilité, comment encadrer le télétravail ? Sous quelles formes ? Comment construire de nouveaux droits pour accompagner cette transformation du travail ?

Travailler mieux, moins et autrement est l'une des aspirations des salarié·es. Confronté·es à des temps de transports très élevés, à un défaut de prise en charge des enfants, les salarié·es voient souvent le télétravail comme un moyen de réduire stress et pression, de réduire leur temps de travail et d'organiser au mieux leur activité. Face au développement des openspaces, source d'intensification et de dégradation des conditions de travail, les salarié·es trouvent également dans le télétravail un refuge. Dans le public comme dans le privé, le télétravail souffre d'un manque d'encadrement et se traduit parfois par une augmentation de l'isolement et par le transfert sur les salarié·es des responsabilités de l'employeur en matière de santé, de sécurité, de prise en charge des outils de travail, et également du respect du droit à la déconnexion.

1ère organisation syndicale française à tirer la sonnette d'alarme sur l'explosion du travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail des salarié·es, l'Ugict-CGT est à l'origine de cette prise en compte dans le débat public et des avancées obtenues dans certaines entreprises sur le droit à la déconnexion (droitaladeconnexion.info) suite à sa campagne syndicale lancée en septembre 2014.

L'Ugict-CGT entend ainsi être force de propositions novatrices pour construire les nouveaux droits qui doivent accompagner la transformation numérique des entreprises et des administrations.

Ce guide d'aide à la négociation du télétravail s'inscrit dans cette démarche.

GUIDETELETRAVAIL.FR

L'Ugict, la CGT Ingés Cadres Techs

Créée en 1963, l'Ugict-CGT est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler les ICT.
Elle permet aux 80 000 Ingé, Cadres et Techs syndiqué·es à la CGT et affilié·es à l'Ugict-CGT de définir leurs revendications et de décider de leurs actions, elle contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salarié·es. L'Ugict-CGT traite de thématiques telles que le droit à la déconnexion, la reconnaissance des qualifications, la transformation numérique, le management alternatif ou le rôle contributif de l'encadrement.
C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et des besoins, au risque de créer des oppositions entres les différentes composantes du salariat.