

Télétravail

NOS PROPOSITIONS

POUR

- La promotion du télétravail
- Un télétravail qui respecte les agents
- De bonnes conditions de télétravail
- Une équité de traitement entre les agents

DANS CE NUMÉRO :

- Le télétravail: promouvoir les meilleures conditions ! 1
- Et chez nous? 1
- Des avantages indéniables 2
- Des risques à anticiper 2
- Revendications et propositions 3
- La lutte continue! 4
- En savoir plus 4

Le télétravail: à promouvoir dans les meilleures conditions !

Avec le confinement et la crise sanitaire que nous traversons le télétravail s'est imposé massivement.

La conférence de reprise du 9 juillet a mis en lumière la forte demande de télétravail des agents et la volonté de notre collectivité d'y



répondre favorablement.

De quoi parle-t-on?

Le télétravail est légalement une forme d'organi-

sation 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.

La CGT y est favorable d'autant plus si son fonctionnement est bien cadré.

Et chez nous?

Le DGS par mail en date du 10/07/20 indique que le télétravail est autorisé jusqu'à trois jours par semaine et demande une présence sur site d'un minimum de 2 jours par semaine.

Néanmoins, cette intention est modérée par le rôle donné aux cadres de proximité qui peuvent refuser les demandes et le nombre de jours demandés des agents.

Ceci a pour conséquence une inégalité dans le traitement des demandes de télétravail et des restrictions qui sont éloignées des objectifs annoncés par l'exécutif et l'administration (cf conférence du 09 juillet 2020). En effet, les cadres de proximité sont insuffisamment accompagnés à cette évolution majeure de leur cadre de travail. Ils font alors preuve « d'hésitations » et limitent le nombre de

journée de télétravail par semaine.



Des avantages indéniables

Le télétravail présente des avantages qui agissent sur les équilibres de vie personnelle et professionnelle, sur l’empreinte carbone et sur les dépenses du foyer (diminution des déplacements) . Il peut permettre de rétablir une disponibilité au travail et de concentration . Dans de bonnes conditions, le télétravail peut contribuer à diminuer le stress, la fatigue et la charge mentale.

Le télétravail est une forme d’organisation du travail particulière qui nécessite de penser l’organisation du travail et l’encadrement d’équipe en conséquence. L’objectif est de construire les dispositions normatives qui couvrent l’ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles.

L’encadrement du télétravail doit être complété par des négociations afin de couvrir tous les agents avec des droits spécifiques au secteur .

Enfin, en cette période de crise sanitaire, le télétravail contribue à diminuer les risques de contamination.

LEVER LES FREINS AU TÉLÉTRAVAIL



Nous demandons l’ouverture de discussions. Un bilan du télétravail tant en situation dite normale que durant le confinement doit être présenté dans les instances représentatives du personnel (CHSCT, CT) ainsi qu’aux organisations syndicales dans le cadre de leurs prérogatives .

Des risques à anticiper

Des enquêtes ont révélé ce qu’un défaut d’encadrement du télétravail pouvait générer en situation de crise sanitaire:

- Absence de mise en place d’un droit à la déconnexion,
- Absence de définition des plages horaires pour lesquelles le salarié doit être joignable
- Augmentation de la charge de travail pour 40% des cadres
- Absence de mise à disposition d’équipements de travail ergonomique (fauteuils, repose pieds...) et l’absence prise en charge des frais de connexion et des logiciels
- Isolement
- Pression liée aux objectifs
- Mal être lié à un contrôle abusif
- Le délitement du collectif



Et ce, alors même que le Code du travail prévoit l’obligation générale faite à l’employeur d’anticiper ces risques.

Revendications et propositions

- Un soutien réel et un traitement équitable aux demandes de télétravail des agents
- La prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle.
- 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 élus, le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.
- Le 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 temps de dialogue social pour construire et accompagner les processus opérationnels du télétravail et de son évaluation au long cours
- 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 droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers.
- Un télétravail qui intègre des périodes de travail en équipe pour préserver le collectif de travail.
- Un accompagnement des cadres de proximité afin qu'ils ne se soient pas mis en difficulté par ces nouvelles organisations
- Un télétravail à la demande des salarié·es, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence d'un accord collectif.

La lutte continue!

Les objectifs du télétravail (gain de temps, impact économique positif sur le foyer, équilibre vie privée/professionnelle, empreinte carbone, etc) ne doivent pas être un pis-aller des luttes à mener pour y parvenir de façon plus forte et

plus juste: augmentation du point d'indice (gelé depuis 2018), mise en place des 32 heures, réforme des retraites intégrant la répartition des richesses et un âge maxi à 60 ans, plans de formations ambitieux permettant à chacun(e) de les

réaliser, un système de promotion où l'objectivité l'emporte sur les arrangements... Bref, un vrai cahier de revendication, celui de la CGT!

En savoir plus

LE 1^{er} MAI
FÊTE DU TÉLÉTRAVAIL . . .



Retrouvez en ligne de nombreux travaux de la CGT sur le télétravail :

<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/tracts/encadrement-teletravail>

Le rapport d'enquête "Le travail sous épidémie" : 100 questions, 34 000 réponses, et 60 propositions pour sortir de la crise :

<https://luttevirale.fr/enquete/rapport/>

Quizz de l'été : Plutôt télé- ou -travail ?

Testez-vous! 😊

<https://ugict.cgt.fr/teletravail/quizz/>

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 expliqué : le télétravail dans la fonction publique

<http://www.ugict.cgt.fr/options/fiches-juridique/fonction-publique-assouplissement-des-regles-du-teletravail>

En faire plus? Se syndiquer!

 Conseil Départemental 34	Bulletin de contact et de syndicalisation	
	Je souhaite: prendre contact me syndiquer	
	Nom :	Prénom :
	Adresse :	
	Ville:	CP :
	Email :	Tel :
	DGA : Pôle :	
A renvoyer a : Syndicat CGT— Mas d'Alco, 1977 avenue des moulins— 34087 Montpellier † OU cgt@herault.fr		