

L'évolution rapide des technologies augmente les possibilités de travail à distance et en situation de mobilité.

Confronté·e·s à des temps de transports très élevés, notamment en Ile de France, ou en particulier pour les femmes, à un défaut de prise en charge de leurs enfants ou parents dépendants, les salarié·e·s voient souvent le télétravail comme un moyen de faire baisser la pression et le stress et de réduire leur temps de travail. Télétravailler est également souvent un refuge face à l'intensification du travail et à la dégradation des conditions de travail, notamment liée au développement des openspaces. Cette aspiration majoritaire des salarié·e·s, notamment des plus jeunes, est révélatrice de leur volonté de travailler mieux, moins et autrement, et de retrouver des marges de liberté dans l'organisation de leur temps de travail.

Les ingés, cadres et techs sont les premiers concernés par le télétravail. D'abord parce qu'une partie de leurs fonctions peut plus facilement s'exercer à distance. Ensuite, parce que, pour celles et ceux qui encadrent, le télétravail pose de nouvelles questions de management.

Cependant, dans le public comme dans le privé, le déploiement des différentes formes de télétravail souffre d'un manque d'encadrement et peut se traduire par une augmentation de l'isolement et par le transfert sur les salarié·e·s des responsabilités de l'employeur en matière de santé, de sécurité ou de prise en charge des outils de travail. Les gains de productivité engendrés par le télétravail du fait de l'économie sur les locaux, les postes de travail et d'une meilleure productivité des salarié·e·s ne sont plus à démontrer. Par contre, ils sont très rarement mis en débat dans le cadre de la négociation pour éviter à avoir à les redistribuer aux salarié·e·s.

L'enjeu est donc que ces gains de productivité soient mis au service de l'amélioration des conditions de travail, d'augmentation des salaires, d'embauche et de réduction du temps de travail.

Ce guide s'adresse donc aux négociateurs et négociatrices et vise à donner des points d'appui pour que la négociation sur le télétravail permette de gagner un encadrement et des droits nouveaux pour les salarié·e·s.

La démarche de la CGT part toujours de la prise en compte des aspirations des salarié·e·s. La consultation des salarié·e·s (voir la consultation type contenue dans ce guide) doit permettre de

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

partir de leurs besoins, d'interpeller l'employeur sur ses responsabilités, et de construire les revendications à partir de leurs propositions. Tout au long de la négociation, notamment à la fin, sur la décision de signature ou non, la consultation des salarié·e·s est un outil du rapport de forces, pour placer les discussions sous leur contrôle.

Ce guide dresse, à partir d'un état des lieux préalable et des différentes pratiques observées dans l'administration et les entreprises, la liste des sujets à traiter dans le cadre de la mise en oeuvre des différentes formes de télétravail. Il a pour vocation, à partir de propositions concrètes et d'exemples réels tirés d'extraits d'accords existants, à aider les équipes syndicales dans la négociation du télétravail.

fichiers: Télécharger guide-te_le_travail-web-21.pdf (1.65 Mo)
Public: Télétravail

Leave this field blank