La séance de négociation du 17 novembre s’est soldée, une nouvelle fois, par une fin de non-recevoir par le patronat de l’essentiel des propositions des organisations syndicales. Le patronat souhaite-t-il réellement un accord ou essaye-t-il encore de gagner du temps pour permettre aux entreprises de pouvoir négocier à minima sans encadrement clair du télétravail ?

Le patronat ne veut tirer aucun enseignement sur les conséquences pour les salarié.es du télétravail en mode dégradé et maltraitant, afin de pouvoir rester sur un télétravail de « gré à gré » sans encadrement ni garde-fou, comme le lui permettent les ordonnances Macron de la loi Travail. Une nouvelle enquête révèle une hausse significative de l’absentéisme pour maladie dans laquelle le télétravail tient une part importante (baromètre annuel Malakoff, Humanis).

Ainsi, les Troubles Musculo-squelettiques représentent 28 % des arrêts chez les salariés qui ont télétravaillé au moins trois jours. C’est la conséquence directe du télétravail en mode dégradé.

Les arrêts pour trouble psychologique (épuisement professionnel et dépression) sont en hausse constante depuis le début de l’année et continuent à progresser : 9% en janvier, 14% pendant le confinement, 18% après le confinement et devraient continuer à grimper…

Cela prouve le déficit d’accompagnement de ces salarié.es par les entreprises, l’absence d’aménagement des espaces de travail avec les matériels adéquats : siège et bureau ergonomiques, écrans adaptés (et suffisamment grand), souris verticale, conseils d’ergonome, etc. Comme les syndicats CGT le constatent sur le terrain chaque jour, il y a une aspiration profonde à disposer de plus d’autonomie et d’un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle. Dans cet objectif, l’organisation du travail doit être adaptée aux contraintes professionnelles avec un droit à la déconnexion effectif.

De plus, comme l’indique le code du travail et le confirment les jurisprudences, c’est à l’employeur de fournir les équipements nécessaires et d’en assurer l’entretien.

Le télétravail est une forme d’organisation du travail qui ne modifie en rien les obligations de l’employeur.

L’employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salarié.es. Le télétravail ne doit pas servir de cheval de Troie pour exonérer les employeurs de leurs responsabilités.

Les organisations syndicales et patronales ont, plus que jamais, une obligation de résultat pour mieux encadrer le télétravail avec des dispositions normatives et prescriptives afin de sortir de cette situation délétère pour les salarié.es. La négociation sur le télétravail doit déboucher sur un Accord National Interprofessionnel qui réponde aux attentes des salarié.es en télétravail.

Sur ce dernier point, l’accord national interprofessionnel doit encadrer en rendant obligatoire la prise en charge de tous les moyens de communication, équipements, outils et consommables nécessaires à l’exercice de l’activité professionnelle à distance. Dans le cas le plus souvent répandu où le travail à distance s’effectue au domicile du salarié.e, une indemnisation doit couvrir l’ensemble des frais inhérents à cette activité à domicile (occupation d’une partie du logement, eau, électricité, abonnement internet, etc.) et une participation
aux frais de repas.

C'est cette exigence que porte la CGT dans la négociation, applicable aux salarié.es pour toutes les entreprises. Cela ne peut être une option à la carte pour les employeurs selon leur « bon vouloir ».

fichiers: Télécharger cp_cgt_teletravail_negociation.pdf (309.39 Ko)

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

Courriel *

Public: Négociation Télétravail

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank