

Télétravail : l'encadrement paie les frais

Depuis lundi 2 novembre, le gouvernement a indiqué que le « télétravail n'était plus une option ». Pourtant, alors que la situation sanitaire est de plus en plus dégradée, aucun droit opposable au télétravail ni sanction pour les employeurs n'ont été formellement mis en place. L'encadrement du télétravail n'a pas été amélioré alors que le premier confinement s'était traduit par un télétravail très dégradé. Première organisation syndicale à s'être emparée du sujet dès 2012, l'Ugict-CGT dévoile une série d'outils à destination des salariés et des syndicats : ugict.cgt.fr/teletravail.

Contact presse

Marion Davaux
06 47 56 84 07

presse@ugict.cgt.fr

Télétravail en mode dégradé

Depuis mars 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, de nombreux salariés en responsabilité subissent le télétravail dégradé et, face au manque d'encadrement de cette nouvelle pratique imposée, serrent les dents, comme l'a révélé l'enquête « [Le travail sous épidémie](#) », publiée en mai dernier.

Les cadres ont constaté une augmentation de leur charge de travail (pour 40 %), une anxiété inhabituelle (pour 33 %), l'absence de mise en place d'un droit à la déconnexion (pour 78 %), d'investissement en équipements ergonomiques de la part de l'employeur (pour 97 %) ou de prise en charge de frais de connexions et de logiciels (pour 84 %).

Six mois après : c'est reparti...

...sans que les leçons ne soient tirées. Les employeurs n'ont toujours aucune obligation d'organiser le télétravail et de nombreux cadres et professions intermédiaires sont confrontés à des refus. D'autres sont placés d'office en télétravail à temps plein alors qu'ils ou elles ne le peuvent pas d'un point de vue matériel. La quasi-totalité sont confronté·e·s à un télétravail en mode dégradé, faute de prise en charge matérielle, d'accompagnement managérial et de cadre clair sur le temps de travail et le droit à la déconnexion.

L'encadrement du télétravail n'est plus une option

Ce télétravail en mode dégradé est le fruit des ordonnances travail de 2017 qui ont amplifié le télétravail gris (sans encadrement) et retiré du Code du travail les principales dispositions de l'Accord National Interprofessionnel de 2005. La CGT vient de gagner l'ouverture de négociations sur le sujet, l'objectif est de compléter et renforcer l'ANI de 2005 sur des sujets comme le droit à la déconnexion, le volontariat et la notion de circonstances exceptionnelles, le droit syndical ou encore l'égalité F/H. En cette période de crise sanitaire, l'Ugict-CGT exige que le gouvernement mette en place un droit opposable au télétravail.

La CGT des ingénieurs, cadres et techniciens met à disposition toute une série d'outils pour accompagner les salarié·e·s dans cette période de bouleversements :

- Un générateur d'enquêtes en ligne (enqueteteletravail.fr) pour que les syndicats s'appuient sur les aspirations des salariés pour obtenir l'encadrement du télétravail.
- Un guide d'aide à la négociation du télétravail (guideteletravail.fr), un accord d'entreprise type (ugict.cgt.fr/teletravail/accord-type-teletravail-V1.docx) et un tutoriel vidéo pour négocier : « 10 conditions indispensables pour le télétravail » (ugict.cgt.fr/teletravail/tuto).
- Une banque de données d'accord télétravail (ugict.cgt.fr/teletravail/accords).
- Une série de webinars pour former les personnes amenées à négocier des accords sur le télétravail.
- Un quizz décalé pour faire prendre conscience aux salarié·e·s de l'anormalité du télétravail sans règles ni garanties (enqueteteletravail.fr/quiz).

À Montreuil, le 6 novembre 2020