

Le Télétravail

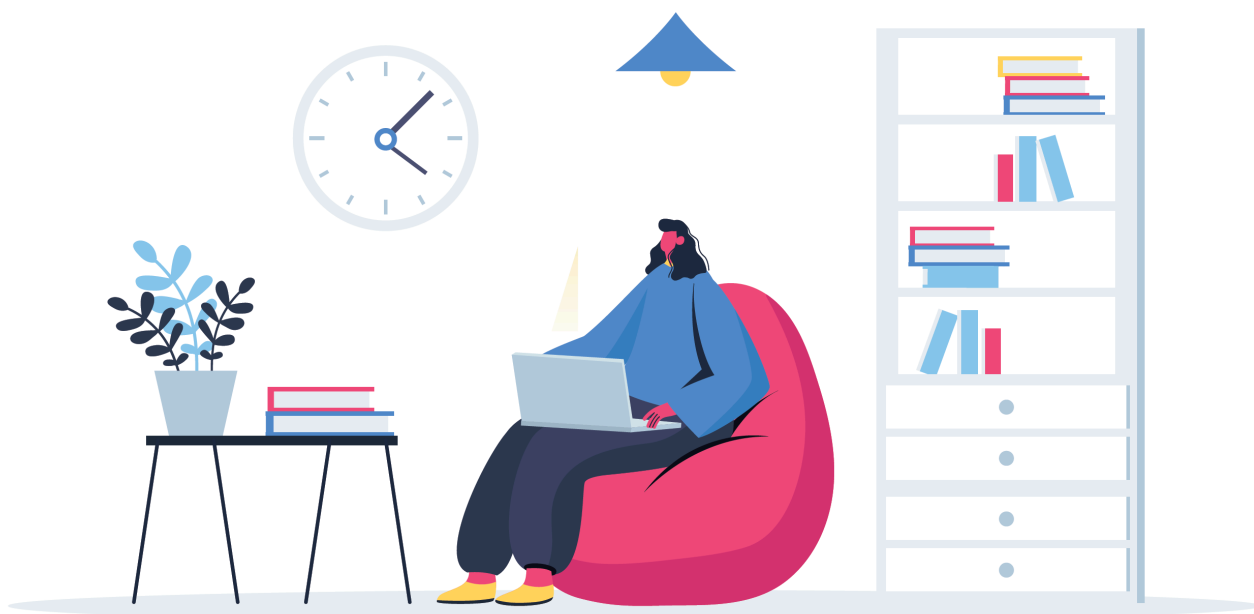
Des réponses adaptées
aux besoins

et une pratique qui doit être
bien encadrée

-
- **Le télétravail dans l'exercice normal de l'activité de l'entreprise**
 - **Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles**

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

Confronté·e·s parfois à des temps de transports très élevés, notamment en Ile de France, à un souci de prise en charge des enfants ou des parents dépendants, les salarié·e·s voient souvent le télétravail comme un moyen de faire baisser la pression et le stress. Télé-travailler peut également représenter pour certains un refuge face à l'intensification de l'activité et à la dégradation des conditions de travail, notamment liée au développement des openspaces. Cette aspiration de nombreux salarié·e·s, notamment des plus jeunes, révèle souvent le souhait d'établir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, de trouver des marges de liberté dans l'organisation de leur temps de travail.



Cependant, le déploiement des différentes formes de télétravail souffre souvent d'un manque d'encadrement, peut se traduire par une augmentation de l'isolement ainsi que 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, sur les postes de travail et du fait de l'augmentation fréquente de la productivité des salarié·e·s ne sont plus à démontrer. Le télétravail, c'est aussi le moyen pour certaines entreprises, de casser les collectifs afin de mieux les manipuler.

C'est pourquoi la CGT s'est montrée particulièrement vigilante dans la négociation de cet accord pour que le souhait des personnels puisse être respecté tout en préservant leur santé, la cohésion sociale, la qualité du travail et la pérennité de l'entreprise. Nous avons notamment obtenu que la direction stipule dans le texte que le télétravail n'entraînera pas une quelconque diminution des surfaces immobilières.

L'accord se divise en deux chapitres, l'un sur le télétravail en période normale, l'autre en période exceptionnelle.

1• Le télétravail dans l'exercice normal de l'activité de l'entreprise

Pour que cet accord soit au plus proche des réalités du terrain, la CGT a demandé et obtenu que s'ajoute au télétravail régulier, un télétravail occasionnel. Ce dernier permet à tout salarié de pouvoir télé-travailler ponctuellement, pour des besoins professionnels ou personnels, sans signer d'avenant ; un échange par mail avec le manager peut suffire.

Attention ! cet accord ne régit pas les cadres dirigeants ni les représentants du personnel dans le cadre de leur mandat.

Activités éligibles

C'est un nouveau principe. Avec l'évolution du travail à distance durant la crise sanitaire, le télétravail ne se limitera plus à certains métiers. Tout salarié dont l'activité le permet pourra télé-travailler, CDI comme CDD. Les activités techniques notamment ne sont donc plus exclues de cette organisation. Une période de tests opérationnels pourra être envisagée en cas de difficultés.

Organisation et temps de travail

Désormais le télétravail peut atteindre 50% du temps de travail et son organisation sera plus souple. Sa planification peut se faire par demi-journée, sur des jours fixes ou variables, sur la semaine, le mois voire le trimestre, à condition évidemment que l'activité du service s'y prête et que l'employeur soit d'accord. A la demande de la CGT, l'employeur a accepté de déroger à cette limite de jours en cas de problème de santé.

Double volontariat

Le télétravail est un choix du salarié, réversible à tout moment, qui ne peut être imposé. Mais il reste soumis à l'acceptation de l'employeur. S'il y a refus, le salarié pourra faire appel à la RH, mais aussi aux représentants du personnel. En cas de refus répété, le cas pourra être soumis à la commission de suivi de l'accord. Mais, afin de ne pas désorganiser les collectifs et d'éviter les risques d'isolement des télétravailleurs, la CGT a demandé et obtenu que des échanges réguliers soient organisés avec le collectif de travail pour identifier d'éventuels dysfonctionnements, afin d'y apporter de rapides mesures correctives.

Choix du lieu de travail

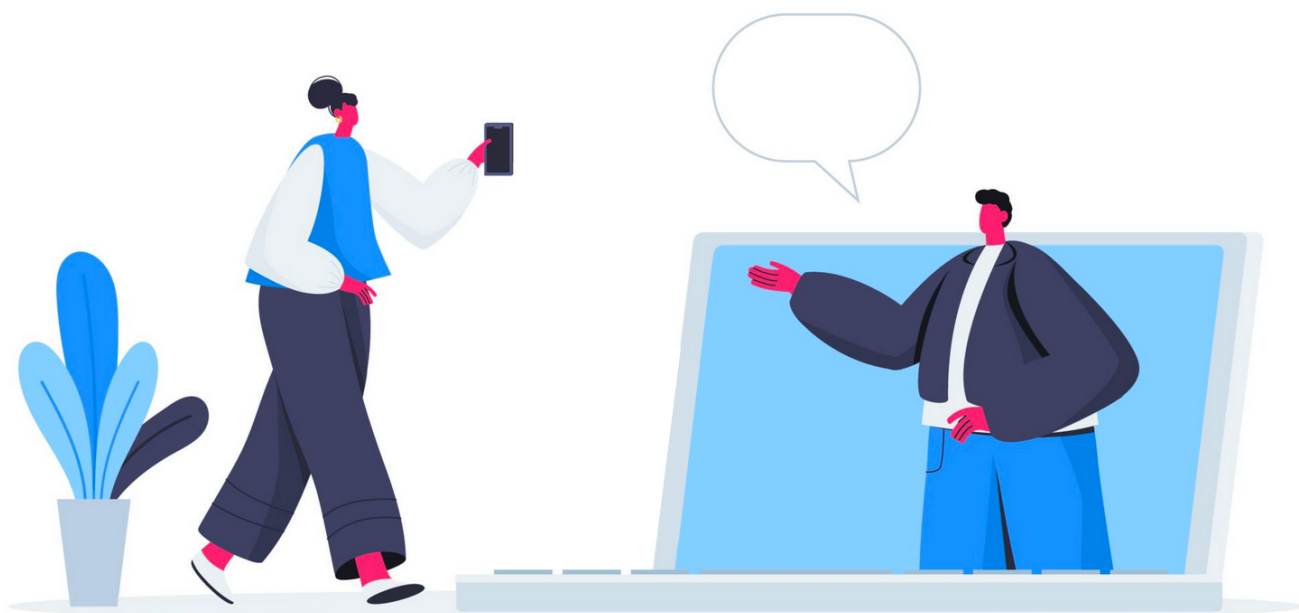
Le télétravail pourra s'effectuer à domicile mais aussi dans un autre lieu choisi par le salarié, à condition qu'il réponde au confort nécessaire pour travailler correctement.

Équipement et indemnisation

Ordinateur portable, téléphone, clavier, souris : les outils de base seront fournis par FTV. Les syndicats ont réclamé de concert la fourniture d'équipements complémentaires, mais des raisons budgétaires nous ont été opposées. Les télétravailleurs ne pourront bénéficier que de l'indemnité URSSAF, en gros 10 euros bruts mensuels pour un jour télétravaillé et 20 € maximum par mois. En revanche, la CGT a obtenu le fait que tout équipement préconisé par le médecin du travail sera pris en charge par l'entreprise, prévention oblige.

Prévention des risques professionnels

Pour la CGT, l'un des principaux risques du télétravail est lié aux horaires. Alors que cette pratique est de plus en plus citée comme un outil permettant de meilleures conditions de travail, elle peut également conduire à des situations négatives pour l'entreprise et pour le salarié. Les risques psychosociaux sont particulièrement mis en avant, car le télétravail peut entraîner un isolement social ou professionnel, un contrôle à distance abusif, ou une tendance à « l'hyperconnexion » des employés. A ce sujet, de nombreux garde-fous ont été mis en place. La CGT sera particulièrement vigilante à leur mise en œuvre.



2• Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

Par circonstances exceptionnelles, cet accord entend les périodes de pandémie, d'accident industriel, d'événements climatiques entravant les déplacements ou encore les cas de catastrophe naturelle ou de fortes perturbations des transports.



Dans ce cas, le télétravail pourra représenter jusqu'à 100 % du temps de travail. Et pour prévenir les risques psycho-sociaux qui peuvent en découler, les liens avec les managers seront renforcés. Le maintien du lien social sera une priorité afin d'adapter si besoin l'organisation du travail et trouver des solutions techniques. Les situations individuelles spécifiques feront l'objet d'une attention particulière. Quant au matériel nécessaire à l'activité, il sera fourni dans les meilleurs délais.

Concernant la période de télétravail exceptionnelle que nous connaissons actuellement, la direction s'est engagée, en réponse aux sollicitations des organisations syndicales, à verser une indemnité forfaitaire de 100 € à tous les salariés qui ont fait du télétravail au cours de l'année 2020. Elle réfléchit à ce qui pourra être mis en place pour 2021.

A ne pas oublier

Quelle que soit la période, normale ou exceptionnelle, pour éviter le surinvestissement et les risques d'épuisement, les durées maximales du temps de travail doivent être respectées. En cas d'heures supplémentaires, il est essentiel de les déclarer même sans autorisation préalable de votre manager. **Tout travail doit être rémunéré.**



La CGT a décidé de signer l'accord Télétravail.

Il s'agit maintenant de veiller à sa bonne application, dès lors qu'il entrera en vigueur.

Cette forme nouvelle d'organisation du travail pour les individus autant que pour les collectifs doit répondre à vos attentes, dans le respect de vos droits et de votre santé. La CGT s'engage pour vous accompagner dans sa mise en place.

➔ [Voir l'accord télétravail](#)