

Informez-vous !
Organisez-vous !
Syndiquez-vous !



<http://cgtpj.over-blog.com>
cgtpagesjaunes@gmail.com
@cgtpj

Négociation Télétravail



Engrenage ?



Réalité ?



La belle vie ?

Le télétravail est un sujet qui fait consensus, les salariés, la direction et les syndicats sont pour. Si l'on voit le tableau ci-dessous des avantages, l'on se dit que les négos devraient bien se passer, car cela semble du style gagnant-gagnant cher aux patrons.

Pour les salariés

Gain en efficience,
Souplesse, Autonomie,
Meilleur adéquation travail, vie privée
Culture du résultat,
Formation à l'usage des TIC.

Pour l'employeur

Réduction des charges locatives, des frais de déplacement, des taxes de transport,
Stabilité des ressources humaines (motivation, implication, plaisir, ...)
Augmentation de la productivité,
Réduction de l'absentéisme et du turnover,
Dynamisation de l'entreprise du service de l'équipe...

Mais tout n'est pas pour le mieux dans le meilleur des mondes !

Il y a quelques sujets qui ne vont pas de soi.

Eligibilité

Tout le monde n'est pas éligible au télétravail et quand tu es éligible, il faut l'accord de ton chef et ce n'est pas gagné ! Car toi, tu veux plutôt 2 jours et ton chef plutôt 1 jour, pour le télétravail.

He ben pourquoi ?

Les managers ne sont pas encore prêts à sauter le pas, ils préfèrent avoir leurs ouailles sous la main.
Et quand ils veulent bien, c'est avec précautions.

<p>Informez-vous !</p> <p>Organisez-vous !</p> <p>Syndiquez-vous !</p>		<p>http://cgtpj.over-blog.com</p> <p>cgtpagesjaunes@gmail.com</p> <p>@cgtpj</p>
--	---	--

Dans l'enquête faite par la direction auprès des salariés qui testent le télétravail, on s'aperçoit que les gens aimeraient avoir 2 jours de télétravail. Or, 82 % des gens testés ne font qu'un seul jour de télétravail à cause du manager.

Surinvestissement ...

En l'absence d'horaires et de lieu de travail, le télétravailleur (toi) peut s'y perdre, si des limites claires n'ont pas été définies. Le principal danger est le surinvestissement.

Pour combler ton absence, tu peux être tenté d'en faire trop et de rogner sur ta vie personnelle. Si tu es moins perf que d'autres, tu vas travailler plus longtemps pour effectuer une même tâche alors que dans les locaux d'une entreprise, tu travaillerais moins.

De peur de perdre cette chance d'être en télétravail, tu vas vouloir démontrer à ton employeur, mais aussi à tes collègues que tu fais le job ; tu vas chercher à être plus disponibles et à produire plus que si tu étais dans l'entreprise.

Ce risque suppose de bien évaluer ta charge de travail et ton temps de travail.

Et temps de travail

L'employeur doit respecter la réglementation sur le temps de travail.

(Durées maximales de travail par jour et par semaine, temps de repos quotidien, temps de repos hebdomadaire...).

Il doit mettre en place des moyens de contrôle du temps de travail adaptés → installation :

D'un logiciel de pointage sur ton ordinateur (Step n'est pas tout à fait au point),

D'un système de surveillance informatisé des temps de connexion sur l'ordinateur (demande récurrente de la CGT)

Sans cette surveillance des temps de connexion, consultables par les IRP, toutes les dérives sont possibles. La direction ayant beau jeu, comme d'habitude, de dire que les gens sont libres et qu'elle n'oblige personne.

...

Quelques risques supplémentaires

Indemnisation moins bonnes, si la demande de télétravail émane du salarié plutôt que de l'entreprise.

Problème d'inégalité professionnelle, si ce sont plutôt les femmes qui en sont demandeurs.

Propositions de reclassement des salariés en télétravail, dans le cadre d'un PSE.

Enfin 2 rappels de base :

Le télétravail n'est pas une récompense.

Le télétravail nécessite une indemnité compensatrice, en moyenne entre 70 et 120 € par mois.

La CGT est à ton écoute, n'hésite pas à venir nous voir.