



LE TELETRAVAIL : OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT !

Le télétravail est aujourd'hui un sujet d'actualité qui concerne beaucoup de salariés des secteurs privé et public. La crise sanitaire actuelle, et notamment le confinement en France hexagonale qui pourrait aussi frapper La Réunion prochainement accentue le recours à cette forme d'organisation du travail.

Pour la CGTR, le télétravail c'est oui, mais dans des conditions très encadrées sur le plan réglementaire pour assurer les garanties du droit du travail qui s'appliquent à tous les salariés, pour toutes les situations de travail, sans discriminer ni créer des inégalités.

Les contraintes sont différentes en période de confinement ou d'activité normale. Le télétravail doit effectivement être privilégié en cas de situation pandémique. Il permet de mettre le salarié en sécurité, de maintenir son salaire et de continuer l'activité de l'entreprise en mode dégradé. Mais généralement il se met en place dans l'urgence et dans l'improvisation la plus totale. C'est le télétravail gris, sans encadrement. Il répond à une situation exceptionnelle.

C'est aujourd'hui la volonté du patronat de généraliser cette forme de télétravail, sans cadre protecteur pour les salariés. Aujourd'hui la France détient le record européen en matière de travail gris (sans encadrement) avec, hors crise sanitaire, près de 20 % de salariés en télétravail gris pour seulement 8 % de salariés couverts par un accord ou un avenant au contrat de travail.

Des négociations sont actuellement engagées au plan national entre les organisations de salariés et patronales sur le télétravail.

Pour la CGTR et la CGT, cette négociation doit conduire à un accord national interprofessionnel (ANI) qui mette un terme à la déréglementation du télétravail et dont le contenu s'imposera dans tous les secteurs d'activité. Les accords de branche, les accords d'entreprise ou les accords de gré à gré avec le salarié (avec obligatoirement un avenant au contrat de travail) ne pourront se situer en deçà des conditions fixées par l'ANI.

Selon la loi, le télétravail n'est pas obligatoire ni imposé. Il est mis en œuvre sur la base du volontariat, avec une clause de réversibilité.

Le salarié a des obligations : horaires à respecter, travail à produire et à restituer, être joignable sur des plages horaires définies par écrit. Les horaires doivent correspondre à ceux effectués en présentiel.

L'employeur a des obligations. Pour la CGTR, il ne doit pas y avoir de transfert de charges financières de l'employeur vers le salarié. L'employeur doit prendre en charge l'intégralité des outils et des frais induits par l'exercice de l'activité professionnelle à domicile :

- Matériel informatique et consommables
- Mobilier et fournitures de bureau
- Abonnement internet pour le temps consacré au travail
- Téléphone pour l'usage professionnel
- Espace nécessaire pour l'exercice de la mission (participation au loyer,...)
- Surprime de l'assurance habitation
- Mise en conformité de l'installation électrique, obligatoire en télétravail
- Tickets repas

Une indemnité forfaitaire doit être négociée pour couvrir tous les frais à la charge de l'employeur.

Le télétravail constitue un bouleversement dans l'organisation et les conditions de travail. L'activité professionnelle, c'est la plupart du temps un collectif de travail, un lien social. En présentiel il y a une aide mutuelle, un échange d'expérience, de la formation et de l'apprentissage, des rapports humains, de la convivialité, des rencontres.

Le télétravail c'est l'isolement, des contacts aléatoires avec la hiérarchie et les collègues. Pendant le 1^{er} confinement plus de 5 millions de salariés ont été placés en télétravail en France. D'après les enquêtes la moitié d'entre eux ont éprouvé une détresse psychologique, sans contact, sans aide.

Pour la CGTR, le lien social ne doit pas être rompu et le télétravail ne doit pas excéder 3 jours par semaine, donc minimum 2 jours en présentiel collectif. Les salariés en situation de handicap et les aides familiaux doivent bénéficier de facilités de service.

L'accord écrit de mise en œuvre du télétravail doit garantir:

- le droit à la déconnexion
- le lien avec la médecine du travail
- le lien avec les organisations syndicales et les représentants du personnel
- la reconnaissance des accidents de travail
- le contrôle du temps de travail par l'employeur, qui ne doit pas se traduire par un flicage à outrance. La réussite du télétravail doit se fonder sur la confiance mutuelle.

Une difficulté du télétravailleur sera aussi de gérer l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale. Une formation préalable au télétravail est indispensable, pour les télétravailleurs comme pour les cadres chargés de les diriger.

La CGTR met à la disposition de ses délégués en entreprise, ainsi qu'à tous les salariés qui le souhaitent, un guide des négociations pour la mise en œuvre du télétravail, afin de leur permettre de défendre leurs droits et intérêts dans les meilleures conditions.