

# Le télétravail oui, mais pas en « mode dégradé »

---

 [ugict.cgt.fr/ugict/presse/le-teletravail-oui-mais-pas-en--mode-degrade](https://ugict.cgt.fr/ugict/presse/le-teletravail-oui-mais-pas-en--mode-degrade)



Lors de son intervention sur le déconfinement, le Premier ministre a demandé « avec insistance » aux entreprises de maintenir le télétravail. L'Ugict-CGT demande l'ouverture dans toutes les entreprises de négociations sur les conditions d'organisation du télétravail.

mercredi, 29 avril 2020 | [Communiqués](#)

## Télétravail : un bilan doit être présenté en CHSCT, CSSCT ou CSE

---

Là où il est organisé et encadré, hors crise sanitaire, le télétravail est pratiqué en moyenne entre 1 et 2 jours par semaine par les personnels éligibles. Il ne constitue donc pas la solution miracle pour maintenir une activité dans la durée. Le caractère maltraitant que revêt le télétravail à temps plein en mode dégradé et improvisé nécessite de donner à l'encadrement les moyens de le sécuriser dans toutes ses dimensions. La conduite opérationnelle de l'activité doit prendre en compte les contraintes d'environnement personnel et familial qu'un télétravail constant impose au détriment de la qualité de vie et de la santé mentale notamment. Le rôle contributif de l'encadrement de proximité sur les choix de gestion et le fonctionnement des équipes doit être reconnu.

Cadres, professions intermédiaires et employé·e·s télétravaillent depuis un mois et demi, serrant les dents en se disant que ce n'est que temporaire, et que c'est toujours mieux que d'être exposé au Covid 19 par un travail sur site.

- La quasi-totalité des parents d'enfants et notamment les femmes, sont obligé·e·s de télétravailler en s'occupant de leurs enfants. Rares sont les employeurs qui ont mis en place une baisse du temps et de la charge de travail alors que faire l'école à ses enfants mobilise souvent plus de 4h/jour ! En télétravaillant, c'est mission impossible !
- La majorité des salarié·e·s qui ne télétravaillaient pas auparavant ne sont pas équipé·e·s de siège ergonomique, n'ont pas de prise en charge des frais de connexion ou de téléphone, voire ne disposent même pas d'un ordinateur professionnel !
- Les horaires de travail et le droit à la déconnexion des salarié·e·s ne sont pas garanti·e·s.
- De nombreux télétravailleur·se·s n'ont même pas la possibilité de s'isoler au calme pour pouvoir travailler!

Bilan : un cocktail de risques psycho-sociaux, notamment pour les managers, lorsqu'ils gèrent leurs équipes à distance, sont submergés sous les mails et doivent jongler avec les injonctions contradictoires.

## Ouvrir des négociations dans toutes les entreprises

---

Le télétravail a été étendu en vertu de l'urgence sanitaire à de nombreux salarié·e·s et entreprises qui ne le pratiquaient pas jusque-là. Cette situation d'exception ne peut devenir la norme.

L'Ugict-CGT exige le respect du Code du travail et l'ouverture de négociations immédiates avec tous les employeurs sur les conditions d'organisation du télétravail.

Il s'agit notamment de garantir :

- La prise en charge de l'intégralité des outils de travail par l'employeur (ordinateur, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, logiciels...)
- Le respect du temps de travail et du droit à la déconnexion, la définition de plages de travail pendant lesquelles le/la salarié doit être joignable
- Un management adapté au travail totalement à distance, une adaptation des objectifs de travail...
- Les moyens donnés aux représentants du personnel pour rester en contact avec les télétravailleurs
- La prévention des violences sexistes et sexuelles et la protection des victimes

L'Ugict-CGT interpelle le gouvernement. Au vu de l'ouverture limitée et encore très aléatoire des crèches et écoles le 11 mai, il est indispensable de garantir à tous les parents qui devront prendre en charge leurs enfants sur tout ou partie du temps

scolaire le droit à absence rémunérée à 100 %. Pas question que les télétravailleurs restent exclus des droits à arrêts pour garde d'enfants !

Enfin, pour reprendre les propos du Premier Ministre, si « protéger, tester, isoler » est la priorité du gouvernement, cela nécessite que les masques et les tests soient disponibles. Il serait plus opportun de concevoir une application permettant de trouver les tests et dispositifs de protection au plus proche de son domicile que de jouer les apprentis sorciers avec l'appli StopCovid, inefficace pour la santé mais redoutable pour les libertés !



## GuideTeletravail.fr : Quels droits ? Quelles obligations ? Comment négocier ?

À l'heure où les technologies évoluent continuellement, augmentant les possibilités de travail à distance et en situation de mobilité, comment encadrer le télétravail ? Sous quelles formes ? Comment construire de nouveaux droits pour accompagner cette transformation du travail ?