



Lille, 28 AVRIL 2021

Travail à la maison et télétravail : comment l'utilisation abusive d'un mot entraîne la suppression des droits des salariés

La crise que nous vivons nous a notamment obligé à revoir notre organisation du travail. Limiter nos déplacements est devenu une nécessité dans la lutte visant à stopper la propagation du virus de la COVID-19.

La décision de confiner le pays en mars 2020 a été brusque et personne n'était préparé. Il a fallu trouver des solutions pour limiter la crise économique causée par la crise sanitaire. Le travail à la maison a été une de ces solutions, pour limiter les déplacements en limitant la baisse d'activité des entreprises.

Ce travail à la maison n'est pas du télétravail ! Qu'est-ce qui les différencie ? Quels sont les risques pour les salariés ?

WIKI-TRAVAIL

Le télétravail est réglementé par le code du travail et les accords de branche et d'entreprise.

C'est un contrat entre le salarié et l'entreprise, afin de mutuellement les protéger. D'ailleurs, le salarié qui intègre le dispositif de télétravail, signe un avenant à son contrat de travail.

Ce contrat est un accord mutuel qui fixe des limites temporelles à l'exercice du télétravail. Un salarié ne peut pas être constamment à la maison pour travailler afin notamment de garder contact avec son collectif de travail.

Le contrat précise les heures de travail du salarié, les moyens qui lui sont mis à disposition pour pouvoir travailler à distance et les tâches qui lui sont confiées.

L'entreprise reste garante de la santé et de la sécurité de son personnel et à ce titre, doit s'assurer que le salarié dispose des installations nécessaires à son domicile pour travailler en sécurité et en qualité.

L'entreprise a donc à sa charge le contrôle de conformité électrique, un défraiement très partiel pour le mobilier et une indemnité pour les frais comme internet, l'électricité et le chauffage. Le salarié a les mêmes horaires que s'il travaillait au bureau.

TELETRAVAIL-19 ?

Le travail à la maison est différent. C'est une organisation d'urgence mise en place tout aussi urgemment pour éviter la cessation du travail engendré par la nécessité de ralentir la progression de la pandémie. Tous les postes ne sont pas éligibles, mais une grande majorité le sont dans les directions.

Il n'y a pas de notions réglementaires relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et il n'y a pas de limite de jours à la maison, mais comme pour le télétravail, l'entreprise participe forfaitairement aux frais.

LA CGT N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD COLLECTIF SUR LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL DE 2017

Dans cet accord, l'employeur peut résilier unilatéralement l'avenant au contrat, ce qui peut défaire l'organisation de vie des télétravailleurs et fournir un moyen de pression inacceptable envers le salarié. La CGT ne le tolère pas. Aussi, nous ne pouvons accepter que le salarié doive payer pour travailler et estimons que la participation forfaitaire et l'aide à l'achat de mobilier sont insuffisantes. Pour finir, le cadrage de la charge de travail et le décompte des heures sont absents de cet accord et amène au même dérives que pour le forfait-jours, comme l'accroissement de l'amplitude de travail.

Le travail à la maison ouvre grand la porte à ce que nous dénonçons dans l'accord sur la mise en place du télétravail. Du jour en lendemain, les salariés sont coupés du monde du travail qu'ils connaissaient, confinés en famille à la maison et ils doivent produire.

Les horaires individuels se généralisent pour pouvoir s'occuper des enfants, certains témoignent avoir fait des roulements avec leur conjoint pour pouvoir gérer l'école à la maison : 6h-13h, 13h-21h, quand d'autres s'enferment à la cave pour avoir de la tranquillité. Beaucoup se disent constamment sollicités par les collègues aux horaires calés sur un autre fuseau horaire. Quelques-uns avouent aller aux toilettes avec leur casque quand les réunions sont trop longues...

Les réunions qui nous empoisonnaient la vie professionnelle en présentiel se sont décuplées avec le distanciel. Les réunions des réunions, le point pré-réunion, le point post-réunion, celle du collègue qui n'a pas d'heure, ...

TOLÉRER L'EXCEPTIONNEL C'EST LE PÉRENNISER

Le déconfinement n'a pas permis de reprendre sur un rythme "normal" : les (mauvaises) habitudes étaient prises. Il est en effet difficile de renoncer à une flexibilité que nous tolérions pendant le confinement. Les réunions avant la prise de service sont toujours là, les dérangements pendant la coupure repas aussi. Le pseudo deuxième confinement n'a pas permis de redonner de la clarté au mot "travail".

Résultat des courses, le « télétravail » se généralise, devient une habitude. L'idée plaît à l'entreprise qui y trouve un moyen de faire baisser ses frais de structures en délaissant par exemple l'immobilier qui coûte. L'entreprise arrive même à faire de la productivité avec ses salariés qui travaillent plus sans être plus rémunérés.

Les salariés peuvent sembler y trouver leur compte : horaires à la carte, flexibilité dans le travail, moins de problèmes de transport pour aller ou revenir du travail, ... Mais en y regardant de plus près, le salarié n'est jamais gagnant puisqu'à salaire égal, il travaille plus et que le travail empiète sur sa vie privée et que finalement, qu'il soit question de télétravail, de forfait-jours, de fusion de service ou d'établissement..., la rentabilité est toujours présente, au détriment des conditions de travail et de la qualité du travail.

FINALEMENT, QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL ???

Les nouvelles organisations du travail faussent la manière que nous avons d'appréhender le travail et donc faussent la compréhension que nous avons de nos salaires : la contrepartie à notre travail.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui ne peut être permanente et destinée aux salariés qui ont un besoin ou pour répondre à des problématiques personnelles.

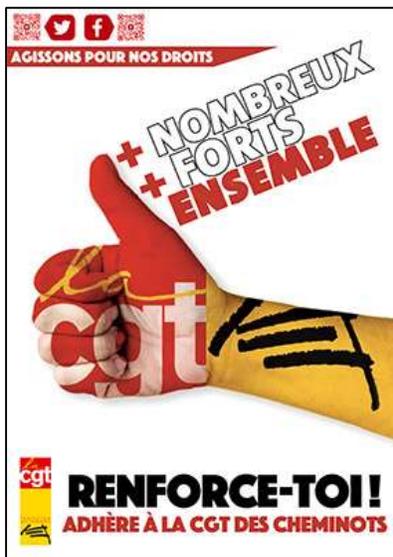
Il ne doit pas permettre aux salariés de se déconnecter du collectif de travail ou les transformer en une sorte de travailleur indépendant, au risque de retirer tout sens au travail. Cela serait néfaste pour les salariés et l'entreprise. Le télétravail ne doit pas hyper-connecter le salarié au travail au risque de créer de risques psycho-sociaux. Il ne doit pas non plus coûter aux salariés, que ce soit au niveau de l'amplitude de travail qu'au niveau de l'investissement mobilier, fournitures diverses, ...

Le télétravail imposé pour circonstances exceptionnelles doit être d'autant plus cadré pour éviter les dérives que peut engendrer le télétravail en situation "normale".

L'amélioration des conditions de travail est une opportunité pour le salarié. Et l'employeur y trouve forcément son compte. Il est de notre responsabilité de salarié de faire respecter nos droits et de savoir être critique sur les organisations du travail, pour acquérir de nouveaux droits. Et pour se faire entendre, plus nous serons nombreux, plus forte sera notre voix !

L'UFCM-CGT, revendique pour l'encadrement et pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salarié-e-s notamment que :

- Le télétravail ne peut être imposé au salarié et doit être mis en place par le contrat de travail ;
- La possibilité de travailler depuis des locaux de l'employeur perdure ;
- L'accord d'entreprise doit fixer les plages horaires durant lesquelles l'employeur ou les autres salariés peuvent contacter le télétravailleur, afin de garantir le respect de la vie privée des salariés ;
- Le télétravailleur dispose des mêmes droits (déroulement de carrière, informations syndicales, etc.) que ses collègues ;
- Les aspects matériels et organisationnels sont de la responsabilité de l'employeur ;
- Les frais liés à la mise en place du télétravail doivent être à la charge de l'employeur



**CONCURRENCE,
PRIVATISATION,
CASSE SOCIALE,
LE GOUVERNEMENT
MÈNE UNE POLITIQUE
ANTI - FERROVIAIRE**

**LE SERVICE PUBLIC SNCF EST EFFICACE
IL FAUT LE DÉFENDRE ET L'AMÉLIORER**

BULLETIN D'ADHÉSION		J'ADHÈRE À LA CGT	
Prénom _____		 Fédération CGT des cheminots 263, rue de Paris 93515 Montreuil Cedex Tél. 01 55 82 84 40 orga@cheminotcgt.fr - www.cheminotcgt.fr	 <p>NE DITES PLUS QUE FAIT LA CGT ? FAITES-LA !</p>
Nom _____			
Adresse _____		Nom du secteur _____	Tél. _____
Fonction _____		Syndicat _____	
Grade _____		Nom du contact _____	Tél. _____
Position de rémunération _____		Nom du syndiqué _____	
Établissement _____			
Tél. _____			
E-mail _____			
Ce coupon vous sera demandé lors de la remise de la carte officielle.			