

Télétravail : la CGT obtient l'ouverture de négociations !



Après une période où une grande partie des salarié.e.s ont été contraint.e.s de mener une activité professionnelle depuis leur domicile, la question du télétravail s'est imposée comme un véritable débat national. Qu'il ait été apprécié ou non, il fut pour toutes et tous subi. Ce mode d'activité nécessite un accord national interprofessionnel pour être véritablement du télétravail.

Chaque télétravailleuse et chaque télétravailleur doit pouvoir bénéficier, a minima, de droits garantis afin d'éviter tout arbitraire ou toute pratique de dumping social. Il faut penser l'organisation du travail et le management en conséquence et à partir de ce que sont, aujourd'hui, les usages des technologies du numérique et du digital.

Depuis 2005 (date du dernier accord national interprofessionnel), le télétravail a connu de fortes évolutions qui ont fait l'objet d'un « diagnostic partagé », lors de la concertation de 2017. Ce texte, signé unanimement (employeurs et syndicats), liste les sujets qui devaient faire l'objet d'une nouvelle négociation... Il était donc désormais absolument nécessaire de construire des protections pour accompagner les évolutions liées aux nouvelles conditions d'exercice du télétravail au sein d'un Accord National Interprofessionnel.

Après de multiples relances de notre part et de la part d'autres organisations syndicales, le patronat consent enfin à ouvrir ce sujet à la négociation !

Pour la CGT, l'urgence est de mettre en place, via un accord majoritaire, des dispositions normatives qui couvrent indistinctement l'ensemble des télétravailleuse.s, des itinérant.e.s et des travailleur.euse.s mobiles, quels que soient leur secteur d'activité, leur catégorie professionnelle et/ou leur métier.

Ainsi, un cadre commun doit prioritairement porter sur :

- la définition des règles juridiques applicables au télétravail ;
- l'articulation entre « travail régulier », « occasionnel » et « informel » ;
- le « droit à la déconnexion » ;
- l'organisation du travail ;
- la sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles ;
- la mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers-lieux ;
- l'impact de l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la prise en compte du handicap ;
- la question des « aidants familiaux ».

C'est ce type d'accord qu'il faut mettre en place avant tout autre accord de branche et/ou d'entreprise. Il permettra d'assurer à toutes et tous un socle de droits opposables et de rendre impossible toute forme informelle de télétravail c'est-à-dire sans accord négocié ou sans avenant au contrat de travail.

Avec la perspective de négociations, une première étape est franchie, elle est à mettre au crédit de la détermination de la CGT à gagner des droits nouveaux, au regard des évolutions du monde du travail !

La CGT portera dans ces futures négociations l'exigence de progrès qu'attendent de nous les salarié.e.s !