

LE TELETRAVAIL

10 PROPOSITIONS POUR L'ENCADRER

Avec la crise sanitaire, la mutation du travail s'est accélérée. Nos employeurs ont modifié unilatéralement nos conditions de travail. Il en a résulté une extension massive du travail à distance ou encore à domicile, impactant profondément le travail de l'encadrement.

Nous n'avons pas vécu cette situation de la même manière. Il convient de passer du travail en mode dégradé au télétravail négocié.

Les négociations fonction publique doivent se terminer avant cet été. Elles seront suivies de négociations ministérielles.

La prise en compte des aspirations des agent·es, la réaffirmation des responsabilités de l'employeur, le rôle des syndicats et les conditions de réalisation des missions de service public en sont les principaux enjeux



1. UN ACCES AU TÉLÉTRAVAIL POUR TOUTES LES CATEGORIES

Les encadrant.es, comme les autres personnels, doivent avoir accès au télétravail.

Les tâches non-télétravaillables doivent être identifiées sur toutes les fiches de postes.

2. UNE FORMATION INDISPENSABLE DES ENCADRANT.S ET DU COLLECTIF DE TRAVAIL

En distanciel ou de manière mixte, **les pratiques évoluent et cela s'apprend.**

3. UN TEMPS DE TRAVAIL ENCADRÉ

Seul **un décompte horaire effectif du temps de travail**, quelle que soit la modalité, y compris en forfait-jour, permet de veiller au respect des garanties minimales. Il permet également de faire valoir ses heures travaillées, contrairement à la forfaitisation en télétravail.

Un équilibre doit être trouvé entre **plages de joignabilité et autonomie d'organisation** du travail.

Articuler vie professionnelle et vie personnelle nécessite **un droit à la déconnexion.**

En cas de dérives répétées sur le temps de travail, le CHSCT doit être alerté.



4. TRANSFORMER LE MANAGEMENT POUR AMÉLIORER LE TRAVAIL

Articuler l'animation, le contrôle et la confiance dans son équipe, susciter les contributions, donner à l'encadrement les moyens d'exercer ses responsabilités doivent primer sur le reporting et le management descendant.

5. EVALUER ET ENCADRER LA CHARGE DE TRAVAIL

L'entretien professionnel doit impérativement donner lieu à une évaluation de la charge de travail.



6. BESOIN D'UNE PRÉVENTION ADAPTÉE

L'employeur reste responsable de la santé physique et mentale de tous ses personnels, même en télétravail : il doit **organiser une prévention spécifique et des formations** permettant aux cadres l'exercice de leurs responsabilités.

7. POUR QUE LE TELETRAVAIL RIME AVEC EGALITE PROFESSIONNELLE



L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations doivent être **au centre des préoccupations managériales** et de l'employeur.

Le télétravail n'est pas compatible avec la **garde simultanée d'enfants** non autonomes.

En cas de **violences intrafamiliales en télétravail**, l'employeur doit intervenir immédiatement.

8. RESPONSABILITES ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR

Le télétravail reste du travail :
le télétravailleur est un travailleur comme les autres

Cela implique notamment la **prise en charge des frais et matériels** liés au travail.



9. GARANTIR LES DROITS SOCIAUX ET SYNDICAUX

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les agents en présentiel.

Pour qu'ils soient respectés, il faut utiliser toutes les possibilités offertes par les techniques d'information et de communication.

*Ntic, Numérique, NUMERIQUE, TIC,
Numérique, Ntic, Numérique,
NUMERIQUE, Numérique, Ntic, TIC,
numérique, NUMERIQUE, TIC,
Numérique, Ntic, NUMERIQUE,*

10. DIALOGUE SOCIAL

Les syndicats doivent être associés au suivi des demandes de télétravail, et pouvoir intervenir sur les conditions de sa mise en œuvre.

*L'UGICT-CGT et l'OFICT-CGT vous ont consulté sur
le ressenti de votre travail pendant cette crise.*

**VOUS POUVEZ MAINTENANT PARTICIPER AU
BILAN NATIONAL [ICI](#)**

*Pour les négociations annoncées, vos réponses
nous serviront à construire les repères
revendicatifs nouveaux*



Nous contacter, nous rejoindre

Ofict.equipement@cgt.fr



syndicoop.fr/ofict/
twitter.com/ofictcgt
facebook.com/ofictcgt