

Le patronat n'a tiré aucun enseignement de la dernière période. Le fait que nombre d'entreprises rechignent à mettre en place le télétravail et que des salarié.es n'y adhèrent pas en est un des marqueurs.

Après avoir dû céder sur l'ouverture de la négociation, le patronat campe maintenant sur sa double volonté de rester dans du « gré à gré » pour définir la relation de travail, avec l'absence de cadre protecteur pour les salarié.es. Le patronat refuse d'intégrer dans le texte une liste de sujets à traiter dans le cadre des accords d'entreprise pour encadrer le télétravail. Il refuse également toute évaluation de l'empreinte écologique et des gains de productivité liés au télétravail.

Rappelons que le télétravail est une forme d'organisation du travail pour laquelle les salarié.es doivent bénéficier de toutes les garanties du droit du travail qui s'appliquent à toutes et tous les salarié.es, pour toutes les situations de travail, sans discriminer ni créer des inégalités.

Le point de départ de la négociation souhaitée par le patronat est très loin des aspirations des salarié.es. Les grandes lignes du texte initial proposé par le patronat sont en net retrait par rapport au contenu du texte de l'ANI de 2005 sur le télétravail et du texte de la concertation télétravail de 2017.

Ce texte patronal brille par l'absence de nouvelles propositions sur l'ensemble des sujets qui devraient faire l'objet de la négociation : la clarification des règles juridiques pour le télétravail régulier et/ou occasionnel ; l'organisation du temps de travail ; le droit à la déconnexion ; la protection des données personnelles ; la mobilité et les différents lieux d'exercice du télétravail ; le management et les relations basées sur la confiance.

La France détient déjà le record au niveau européen en matière de télétravail gris (sans encadrement) avec, hors crise sanitaire, près de 1 salarié sur 5 en télétravail gris pour seulement 8% de salariés couverts par un accord ou un avenant.

Sur le terrain, les salarié.es attendent autre chose qu'un nouveau texte qui amplifie les effets des ordonnances Macron et la loi Travail. Les salarié.es ont déjà donné !

La CGT entend obtenir dans cette négociation un accord national interprofessionnel qui mette un terme à la déréglementation du télétravail et dont le contenu normatif et prescriptif permettra de garantir des droits à minima même pour celles et ceux qui ne bénéficient pas d'un accord d'entreprise. Elle propose notamment :

- un meilleur encadrement juridique du télétravail (télétravail régulier, occasionnel, nomadisme, etc.) ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'encadrement des plages horaires de disponibilité et d'indisponibilité ;
- la protection des données des salarié.es ;
- le volontariat et la réversibilité ;
- le management et la fréquence de télétravail (limitée à 3 jours maximum par semaine) ;
- la formation au télétravail dès la prise de poste ;
- la prévention des violences sexistes et la responsabilisation de l'employeur sur ce sujet ;
- le droit opposable au télétravail pour les femmes enceintes ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi pour les salarié.es en situation de handicap ;
- la mise en place de facilité de service pour les aidants familiaux ;
- l'encadrement du télétravail en situation exceptionnelle ;
- le respect du droit syndical et l'accès aux informations syndicales.

Pour conforter les droits et en gagner de nouveaux, la CGT appelle les salarié.es à se rassembler et à débattre autour de ces propositions, en répondant notamment aux consultations que ses syndicats organisent dans les entreprises.

fichiers:



[Télécharger cp_cgt_negociation_teletravail.pdf](#) (342.64 Ko)

Public: [Négociation Télétravail](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDE](#)

Leave this field blank
