

télétravail



DES ENQUÊTES MONTRENT UN TRAVAIL DÉGRADÉ :



Pour 78 % pas de mise en place d'un droit à la déconnexion.



Pour 78 % pas de définition des plages horaires pendant lesquelles il faut être joignable.



Pour 40 % une augmentation de la charge de travail.



Pour 33 % une anxiété inhabituelle.



Pour 97 % pas d'équipements ergonomiques de travail mis à disposition.



Pour 84 % pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels.

Avec le confinement et la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé pour une grande majorité d'entre nous.

Obtenons :
un encadrement clair, de nouveaux droits et une amélioration de nos conditions de travail !

Fédération Syndicale Mondiale

la
cgt
Conseil Régional
PACA

nos revendications

Nous voulons que toutes les dépenses soient réellement prises en charge

Notre administration se glorifie dans une note interne au titre scandaleux de «note sur les bénéfices du confinement» des économies réalisées pendant le confinement. Mais le télétravail n'est pas une mesure permettant à l'employeur d'économiser sur le dos des agents en faisant des transferts de frais. La généralisation du télétravail doit s'accompagner d'une redistribution budgétaire.

- ▶ prise en charge des éventuels suppléments de prime d'assurance,
- ▶ prise en charge de l'abonnement internet haut débit, téléphoniques et des consommables (encre, papier...),
- ▶ prise en charge de l'aménagement du poste de travail,
- ▶ prise en charge d'un siège ergonomique,
- ▶ prise en charge au prorata du temps passé au domicile des frais d'électricité, de chauffage.

Nous voulons garder le contact avec nos collègues

- ▶ Un télétravail ne dépassant pas le mi-temps, pour préserver le collectif de travail,
- ▶ Le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur,
- ▶ le mix entre présentiel et visio avec des cadres clairs.

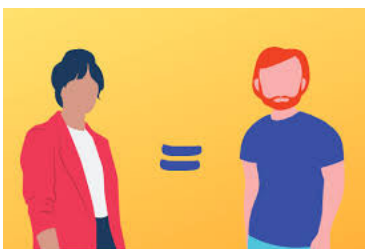
Nous voulons un vrai droit à la déconnexion et un équilibre entre vie pro et vie perso

- ▶ La définition de plages de disponibilités et d'indisponibilités pendant le temps de travail,
- ▶ La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée et la charge réelles de travail,
- ▶ La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail,
- ▶ Le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, obligation de brancher la caméra pendant les réunions...).

Nous voulons un vrai choix

- ▶ Un télétravail fondé sur le volontariat et la réversibilité,
- ▶ Le droit à une formation à la prise et à la tenue de poste et une formation spécifique pour les encadrants,
- ▶ Le maintien d'un poste de travail attribué à chaque agent,
- ▶ La garantie d'une place de parking pour celles et ceux qui en font la demande sur les jours de présence,
- ▶ Le respect des jours fixes de télétravail

Attention le télétravail n'est pas un palliatif à des mesures en faveur de l'égalité professionnelle !



Trop souvent le télétravail est présenté comme une mesure pour l'égalité professionnelle car permettant aux femmes de continuer à travailler à temps plein tout en pouvant réaliser les tâches ménagères, récupérer les enfants à l'école... Si ces contraintes sont bien réelles du fait de l'inégale répartition des tâches ménagères (toujours exercées à 70% par les femmes), pour la CGT, la solution ne peut pas être de les inciter à rester à la maison et de leur permettre de cumuler leur double journée.

Attention le télétravail n'est pas un palliatif à la réduction du temps de travail !

Le télétravail est souvent vécu comme une possibilité de rester un jour de plus à la maison. Avec le passage aux 32h, cette journée libérée le serait vraiment, elle ne serait pas juste une « délocalisation » du travail du bureau vers la maison.

