



Où en est-on avec le télétravail ?

Le travail à distance va certainement se développer fortement dans notre institution avec les confinements successifs et l'obligation de télétravailler. Cela est indéniable. L'accord cadre sur le télétravail et surtout les accords caisses que chacun devra négocier en local sera à étudier de près.

En effet, même si les sondages montrent que plus de **73 % environ des salariés souhaitent rester en télétravail après la période de confinement**, il faut analyser ces chiffres et bien expliquer que cette forme de travail comporte aussi des dangers !!

En effet, même si celui-ci trouvera un intérêt à cette forme de travail : **gain de temps dans les transports** (valable pour les grandes métropoles principalement), **autonomie dans la gestion des tâches** (encore que !) et **meilleure gestion vie pro/perso** (encore que !), de nombreux risques peuvent apparaître :

Dans certains accords locaux, **la journée de télétravail est forfaitisée à 7 heures** ce qui est contraire à l'accord temps de travail). Ce qui veut dire : **Fini la possibilité de faire des RTT**. De plus, il y aura une **réduction des m² de l'espace de travail par salarié**, la **suppression des cantines** voire la **suppression de certains sites**, en tout cas une **réduction des projets d'investissements immobiliers**.

Si travailler à la maison contribue à limiter la propagation du Covid-19, cette pratique engendre des coûts supplémentaires pour les salariés :

A nous les charges internet, téléphone, électricité, eau, climatisation, nettoyage, secrétariat... !!!

La baisse des frais réels peut avoir un impact sur le calcul des impôts.

Penchons-nous sur le coût du Télétravail :

Selon une étude du cabinet Convictions RH pour le Parisien, **le coût lié au télétravail peut dépasser 150 euros par mois** pour certains salariés : L'étude se penche sur 3 types de frais : Les frais courants, les fournitures, le mobilier et l'informatique. Les frais de chauffage sont la principale source de dépense des frais courants, viennent ensuite les abonnements internet et mobile non pris en charge par l'employeur.



Même si la Ministre du Travail a indiqué « que le télétravail ne devait rien coûter aux salariés » et même si l'employeur a mis en place le versement d'une indemnité, il n'empêche que les frais courants sont (volontairement ?) oubliés.



Les facteurs à prendre en considération :

Le risque d'isolement social et professionnel, une mauvaise gestion du temps, la pression liée aux objectifs, le stress lié à la nature de la tâche à accomplir, le mal être suite à des contrôles abusifs, la monotonie et la démotivation, des problèmes matériels, l'inquiétude et la conjoncture économique, le risque de perdre des occasions d'avancement, le rejet des collègues de travail, moins de solidarité entre les salariés, la santé au travail (risque d'addictions au travail, mauvaise alimentation, risque de conflits familiaux, TMS) ...



Il faut donner un sens à son travail :

Depuis les confinements et l'essor du télétravail, **63 % des Français estiment que leur travail manque de sens** (enquête Chance - Yougov, septembre 2020) et **30 % d'entre eux envisagent, une fois la crise sanitaire passée, de rechercher un emploi qui leur en offre davantage** (Randstad, Le sens au travail et l'impact du Covid-19, juillet 2020). Il existe même un nouvel anglicisme : « **brown out** » pour désigner cette perte de sens qui peut mener certains à la déprime, voire à la dépression.



Quelques pistes pour le salarié à domicile :

Dissocier le temps de travail et le temps familial.
Attribuer un lieu de travail spécifique à la maison (dans la mesure du possible).
Pratiquer des rituels matinaux.

Le télétravail, dans quelles conditions ?

La CGT présente ses revendications pour les négociations en cours au niveau national :

- Une indemnité minimale Télétravail à 2,60 euros par jour à compter du 1^{er} janvier 2021 ou versement d'un forfait pour participation aux frais liés à l'exercice du télétravail (électricité, chauffage, internet, eau, assurance ...).
- Un meilleur suivi des salariés en télétravail (suivi téléphonique, analyse des besoins : chaises, bureau, repose pieds...).
- La prise en charge du certificat de conformité : L'attestation sur l'honneur de la part du salarié est trop aléatoire en cas d'incident.
- Passage aux 32 heures sans perte de salaire.
- Un management adapté.
- Le respect de l'accord temps de travail pour tous avec la possibilité de faire des RTT.
- Droit à la déconnexion.
- Reconnaissance en AT.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CGT (CSE et CSSCT) pour échanger avec eux sur ces sujets d'importances majeures.