

TÉLÉTRAVAIL enquête CEPAL.

ail c'est oui, mais bien encadré ! Le télétravail c'est oui, mais bien encadré !

Constat global : un travail dégradé.

Depuis une ordonnance de la loi Travail 2018, le télétravail informel s'est accru au détriment du télétravail encadré par un accord.

Mieux encadrer le télétravail.

Le télétravail en mode dégradé c'est :

- > Pas de mise en place de droit à la déconnexion (78 %).
- > Pas de définition des plages horaires pour lesquelles le salarié doit être joignable à 82 % (*nécessaire en cas d'accident du travail*).
- > Une augmentation de la charge de travail pour 40 % des cadres.
- > Le développement des risques psycho-sociaux / risques organisationnels avec 33 % des encadrant-es qui notent une anxiété inhabituelle.
- > Pas de mise à disposition d'équipements de travail ergonomique (*fauteuils, repose pieds...*) à 97 %, et pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels à 84 %.

Pourtant, le Code du travail prévoit l'obligation de prise en charge du matériel et de l'équipement professionnel, l'obligation de mise en place d'un droit à la déconnexion, l'obligation de définir les plages horaires durant lesquelles le/la salarié doit être joignable, la mise en place de mesures sur la charge de travail et la prévention des RPS.

CEPAL : nouvelle négociation !

Après le test sur le télétravail lancé sur 2018, puis l'accord du 29/11/19, **de nouvelles négociations** vont se tenir **les 6 et 26 novembre 2020**.

Signataire du test mais pas de la déclinaison qui a suivi (*trop restrictive à nos yeux*), le SPBA/CGT espère que les évolutions envisagées à l'époque, cumulées aux expériences vécues avec la crise sanitaire, puissent maintenant être prises en compte.

→ notre démarche est d'apporter plus de confort et de souplesse aux salariés intéressés.

N'hésitez pas, faites nous part de vos souhaits en matière de télétravail, voire de votre vécu si tel est le cas... cela servira dans la négo.

Pour rejoindre l'enquête, au choix le QR code et/ou le lien



<https://frama.link/ceauvlim>

Le télétravail, c'est oui...

mais dans le respect des normes,
pas n'importe quand,
pas n'importe comment,
et pas à n'importe quel prix !

Une démarche simple

1. *Évaluer*
2. *Négocier*
3. *Encadrer*

1ères propositions →

- ... prise en charge réelle de toutes les dépenses à caractère professionnel
- ... veiller à ne pas alourdir la charge de travail et à ne pas travailler n'importe quand.
- ... toujours garder le contact avec ses collègues.
- ... outre le volontariat, que chacun(e) puisse s'organiser avec toute la souplesse nécessaire.
- ... avoir un vrai droit à la déconnexion et améliorer l'équilibre entre vie pro et vie perso
- ... respecter l'égalité entre les femmes et les hommes
- ... réorganiser et repenser le management
- ... prévoir et aménager des lieux de travail adaptés
- ... définir les droits spécifiques en cas d'handicap ou de surveillance médicale renforcée
- ... étendre les mesures de protection (*santé, sécurité,...*) à toute personne en télétravail
- ... etc.

Une enquête locale... et nationale.

L'enquête lancée porte sur des questions spécifiques à la Cepal mais consolidera aussi celle nationale.

En effet, sans négliger l'expérience qui est la nôtre, l'exercice du télétravail en Auvergne/Limousin n'a pas exactement les mêmes aspects et ne porte pas sur les mêmes conditions que dans des entreprises situées dans des métropoles comme Lyon ou Paris.

