

Télétravail : son encadrement est urgent !

Contact presse

Avec le confinement, le télétravail a connu un essor et une expérimentation inégalés. [L'enquête](#) menée par l'Ugict-CGT auprès de 34 000 salarié·e·s démontre le danger de la généralisation d'un télétravail en mode dégradé. Et c'est seulement au moment du déconfinement que le gouvernement décide la publication d'un ersatz de guide télétravail au rabais. Le Gouvernement voudrait installer durablement le télétravail dans une zone de non droit, il ne s'y prendrait pas autrement.

Marion DAVAUX
presse@ugict.cgt.fr
06 47 56 84 07

N'en déplaise au gouvernement, les frais professionnels sont à la charge de l'employeur

Dans ce « guide », le Ministère du travail foule aux pieds le Code du travail et la jurisprudence et l'ANI de 2005 sur le télétravail en occultant l'obligation générale de prise en charge des frais professionnels de l'ensemble des salarié·e·s, télétravailleur·se·s ou non (voir ci-dessous).

L'Ugict-CGT demande une correction immédiate de ce guide télétravail et un respect du droit, alors qu'un tiers des salarié·e·s ne dispose pas d'ordinateur professionnel, 80 % n'ont pas de prise en charge de la connexion et plus de 95 % n'ont pas d'équipement ergonomique de travail.

[\[Voir le rapport d'enquête\]](#)

Un bilan du télétravail et un encadrement collectif immédiat dans toutes les entreprises

Exercé par deux tiers des salarié·e·s pour la première fois pendant la crise sanitaire, faute d'un réel encadrement, le télétravail s'est traduit par une organisation du travail maltraitante pour les personnels.

En l'absence d'accord ou de pratique de télétravail antérieure, son usage expose à davantage de surcharge de travail, à des durées de travail excessives, à des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux.

L'Ugict-CGT demande la présentation d'un bilan en CHSCT, CSSCT ou CSE et l'ouverture de négociation sur tous les lieux de travail pour un encadrement immédiat du télétravail.

L'Ugict-CGT demande au gouvernement de rétablir l'obligation d'un accord collectif et d'un avenant individuel au télétravail pour garantir un cadre clair, contrairement aux ordonnances travail de 2017.

Un nouvel accord interprofessionnel

Le télétravail nécessite de penser l'organisation du travail et le management en conséquence à partir de ce que sont aujourd'hui les usages des nouvelles technologies.

L'ANI sur le télétravail date de 2005. Comme l'indiquaient les conclusions de la concertation télétravail en juin 2017, il est nécessaire de construire les nouvelles protections pour accompagner les évolutions liées aux nouvelles conditions d'exercice du télétravail.

L'urgence est de sortir de cette situation en ouvrant une négociation interprofessionnelle sur le télétravail afin de mettre en place des dispositions normatives qui couvrent l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles.

Cette négociation interprofessionnelle doit être complétée par des négociations de branches afin de couvrir avec des droits spécifiques au secteur toutes les entreprises qui n'ont pas de représentation en local.

Voir aussi :

- **le guide Ugict-CGT pour gagner de droits en télétravail** <https://guideteletravail.fr/>
- **le rapport d'enquête "Le travail sous épidémie : Un télétravail en mode dégradé"** <https://luttevirale.fr/enquete/rapport/teletravail/>

(*) Dans le guide du Ministère, à la question « **Mon employeur doit-il m'indemniser ?** : "**NON. L'employeur n'est pas tenu de verser à son salarié une indemnité de télétravail destinée à lui rembourser les frais découlant du télétravail, sauf si l'entreprise est dotée d'un accord ou d'une charte qui la prévoit. Les droits habituels en matière de restauration sont maintenus (tickets restaurant, primes de repas, etc.)**."

Montreuil, le 12 mai 2020