



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Télétravail : une non-signature pour un non-accord

Après consultation de ses organisations qui se prononcent, de manière unanime, contre la signature, la CGT vient de prendre la décision de ne pas signer l'accord télétravail concocté par le Medef.

Ce « non-accord » se veut, ni prescriptif, ni normatif et, ainsi, non contraignant pour les employeurs. Or, pour la CGT, un accord national interprofessionnel doit imposer des règles strictes, applicables dans toutes les entreprises. Ce texte ne permet nullement de répondre aux enjeux que pose le télétravail et que la crise sanitaire a mis en lumière.

Pour exemples :

- sur les risques sur la santé avec l'augmentation des risques psycho-sociaux qu'établissent plusieurs enquêtes dont l'enquête Malakoff Médéric qui révèle une hausse significative de l'absentéisme pour maladie dans laquelle le télétravail tient une part importante. C'est la conséquence directe du télétravail en mode dégradé ;
- sur le droit effectif à la déconnexion où les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées et ne le seront pas davantage. Selon l'étude du cabinet « Empreinte humaine », 75 % des salarié.es considèrent que les accords en entreprise ne protègent pas des durées excessives de travail et ne garantissent pas le droit à la déconnexion. Résultat confirmé par le baromètre annuel de l'Ugict CGT (Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens) qui indique également que le droit à la déconnexion est, aujourd'hui, plébiscité par les cadres qui sont 69 % à souhaiter en disposer, soit une augmentation de 9 points par rapport à 2019 ;
- sur l'utilisation des équipements personnels. Faire de l'équipement personnel du ou de la salarié.e la norme, c'est à la fois rendre possible des atteintes à la vie privée et s'exposer à des attaques en matière de cybersécurité pour les salarié.es, l'entreprise et ses clients.

Pire, cet accord national interprofessionnel poursuit la dérive constatée en matière du droit du travail et d'employabilité ; à savoir le glissement constant de la responsabilité de l'employeur sur celle du ou de la salarié.e. Que ce soit en matière d'assurance-chômage, de formation professionnelle, de santé et autres, cela devient la règle et les attendus du patronat.

Aucune des propositions nouvelles de la CGT n'ont été retenues (prévention des violences sexistes et sexuelles, prise en charge des équipements de travail par l'employeur, effectivité du droit à la déconnexion et introduction de plages d'indisponibilité, prise en compte des aidants familiaux, personnes en situation d'handicap, etc.). Des mesures qui auraient constitué autant d'avancées attendues par les salarié.es qui aspirent à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

La CGT poursuit le combat pour que télétravail rime avec qualité de vie et amélioration des conditions de travail. Dans les prochains jours, elle va transmettre à ses organisations un kit complet (diaporama pour animer des réunions d'information et des journées de formation, construction de questionnaires en direction des salarié.es, points de vigilance à observer pour la conclusion d'un accord, etc.) pour armer ses syndicats et ne pas laisser le télétravail à la main des employeurs. Rendez-vous est pris dans les branches et les entreprises.

Montreuil, le 16 décembre 2020