



12 novembre 2024

Vous avez interpellé la CFE-CGC concernant l'avenir du télétravail à la suite d'une communication presse au Figaro le 17 octobre par M. Xavier CHEREAU.

"Dans l'organisation du travail, le télétravail reste un « avantage compétitif » pour attirer de jeunes salariés, a assuré par ailleurs M. Chéreau, et il reste fixé à 50% du temps travaillé pour les salariés qui y ont droit, soit entre deux et trois jours par semaine.

Le télétravail peut cependant être réorganisé avec « de la flexibilité, du bon sens et du pragmatisme », s'il y a un besoin de tenir des délais dans la conception ou la livraison de certains véhicules, a-t-il indiqué...

" Le Figaro le 17 octobre

La CFE-CGC est signataire de l'accord télétravail et contribue à sa mise en oeuvre.



La CFE-CGC apporte **une position nuancée** sur le télétravail, reconnaissant ses avantages tout en soulignant la nécessité de l'encadrer, d'organiser sa mise en place, d'en identifier les risques potentiels et de les traiter.

Le télétravail peut être **bénéfique**, pour les salariés et **l'empreinte carbone**, mais il faut l'encadrer correctement, en adaptant l'organisation du travail et en renforçant les actions de prévention sur la sécurité du télétravailleur.

Préoccupations principales

Santé des salariés : la CFE-CGC souligne les risques potentiels pour la santé, notamment les troubles musculo-squelettiques pour ceux qui travaillent dans des espaces inadaptés, la fatigue nerveuse liée à l'utilisation intensive de la visioconférence, les problématiques de déconnexion et le respect des périodes de repos.

Risque de délocalisation : la CFE-CGC met en garde contre le fait que les tâches effectuées entièrement en télétravail pourraient être facilement externalisées ou délocalisées.

Lien social : la CFE-CGC reconnaît l'importance du lien social au travail, notant que de nombreux salariés reviennent au bureau malgré des coûts de déplacement et de restauration élevés.

Recommandations

Le télétravail doit rester sur la base du volontariat, avec une meilleure prise en compte des "angles morts", notamment les impacts sur la santé. Une réflexion sur la compensation financière pour les salariés télétravailleurs est nécessaire dans le cadre des négociations salariales.

Conclusion

La CFE-CGC adopte une approche pragmatique du télétravail, reconnaissant ses avantages potentiels tout en restant vigilante quant à ses risques et en appelant à un encadrement approprié afin de protéger les intérêts des salariés.

Nous avons lancé avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail le projet :



SUPERManagement

Visant à accompagner les managers et leurs collaborateurs dans la transformation des organisations du travail en prenant en compte l'essor du télétravail.

<https://lc.cx/QKY8i3>

