



ACTIVITÉ REVENDICATIVE

Lyon, le 10 novembre 2020

TÉLÉTRAVAIL : LA CGT FORCE DE PROPOSITION !

Avec le confinement et la crise sanitaire, le télétravail ou une forme de télétravail qui n'en est pas un, s'est imposé ou mis en place pour beaucoup de cheminots. Pour la CGT, pas question que le « télétravail » dégrade les conditions de travail des cheminots ! Il faut un encadrement clair qui passe par un ANI (Accord National Interprofessionnel) de haut niveau. La CGT a des propositions et des revendications sur le sujet !

TÉLÉTRAVAIL OU « TRAVAIL À DOMICILE » ?

Avec la crise sanitaire, et le confinement du printemps dernier, le télétravail s'est mis en place de façon hâtive pour beaucoup de cheminots sans leur demander leur avis et même parfois sans leur donner les moyens de réaliser pleinement leurs missions. Certains ont dû d'ailleurs utiliser leurs outils personnels.

Aujourd'hui, l'entreprise n'a plus d'excuse et se doit de doter les cheminots souhaitant télétravailler. Mais cela n'est bien sûr pas suffisant, il faut des garanties pour éviter les dérives et abus.

Aujourd'hui, nous pouvons constater pour le télétravail ou le « travail à domicile », plusieurs dysfonctionnements :

- La non ou le manque de prise en compte du droit à la déconnexion, alors qu'il est incontournable dans l'équilibre vie privée / vie professionnelle.
- La clarification des plages horaires pour lesquelles les agents doivent être joignables. Il est important de respecter les tableaux de services pour les cheminots qui en ont, pour éviter d'éventuel abus. Les dérogations aux OTS ne doivent être qu'à l'initiative de l'agent et pour les contraintes personnelles ou familiales.
- L'augmentation de la charge de travail constaté pour certains services ou métiers. Pour rappel, la CGT revendique que la charge de travail soit adaptée aux postes
- Les réels risques psycho-sociaux pour les agents qui peuvent mal vivre le télétravail à cause de l'isolement ou pour des questions de vie privée et/ou d'environnement familial ou encore pour des questions de promiscuité du lieu d'habitation.
- Les réels risques organisationnels pour la gestion des équipes à distance et le manque de lien social et de collectif de travail, il faut pour répondre à cela limiter le télétravail à trois jours.
- Le manque de mise à disposition d'équipements de travail ergonomique (fauteuils, repose pieds...) et la non prise en charge des frais annexes engendrés par le télétravail comme le forfait internet, l'électricité, le chauffage, ... Il est important d'avoir au minimum le même mobilier à domicile que celui à disposition sur le lieu de travail

Pour la CGT, un bilan du télétravail tant en situation dite normale que durant le confinement doit être présenté dans les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT, RPX) ainsi qu'aux organisations syndicales dans le cadre de leurs prérogatives respectives.

GAGNER DE NOUVEAUX DROITS

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui nécessite de **penser l'organisation du travail et le management en conséquence**. L'objectif est de construire les dispositions normatives qui couvrent l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles.

L'encadrement interprofessionnel du télétravail doit être complété par des négociations de branches afin de couvrir avec des droits spécifiques au secteur tous les salariés.

L'action de la CGT : Contester, Proposer, Agir et Négocier

Nous contacter : contact@cgtlyd.fr

Notre site internet : <http://www.cgtlyd.fr>

Inscription à notre liste de diffusion : newsletter-subscribe@cgtlyd.fr

Pour le télétravail, la CGT revendique :

- ✓ Le télétravail doit être à la demande des salariés, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence d'un accord collectif.
- ✓ Un télétravail ne doit pas dépasser trois jours/semaine, pour préserver le collectif de travail et garder du lien social.
- ✓ Avoir accès à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers.
- ✓ Avoir une prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle.
- ✓ Avoir une définition de plages de disponibilité et d'indisponibilité pendant le temps de travail.
- ✓ Prendre en compte toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle.
- ✓ Mettre en place un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail.
- ✓ Garantir le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, etc...).
- ✓ Avoir une garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élus, le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.
- ✓ Maintenir un poste de travail attribué à chaque salarié et ne pas mettre en place l'organisation du flex-office (Les bureaux partagés).
- ✓ Avoir des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salariés d'aidant familial ou ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif.
- ✓ Avoir des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales.

Enfin, la CGT demande, pour le déploiement du télétravail, une évaluation globale sur ses incidences en matière de politique immobilière et d'aménagement des espaces et des lieux de travail, de transport.

Les gains attendus doivent être évalués et quantifiés, afin de veiller à ce qu'ils soient bien utilisés dans le cadre d'une amélioration des conditions de vie et de travail, et d'une amélioration de l'impact écologique (réduction de l'empreinte carbone, etc.).

ET SI ON BAISSAIT LE TEMPS DE TRAVAIL ?

Les politiques d'austérité ont engendré les crises financières et économiques, le chômage massif et la pauvreté : l'Europe compte 24 millions de chômeurs, 85 millions de ses habitants vivent sous le seuil de pauvreté et 60% des nouveaux emplois créés sont des emplois à temps partiel, précaires en grande majorité. Un des leviers de la croissance est assurément une nouvelle réduction du temps de travail sans perte de salaire à l'échelle nationale et européenne.

Laurent de la Clergerie, patron du groupe LDLC, vendeur en ligne d'équipements de haute technologie, a annoncé qu'il allait mettre en place en 2021 la semaine de quatre jours, et ce, tout en augmentant les salaires. La MACIF, en 1999, pariait-elle aussi sur un passage à 31h30 par semaine.

Pour la CGT, le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois.

Contrairement aux idées reçues, la réduction du temps de travail est une réalité de longue date : entre 1970 et 2010, la durée réelle du temps travail est en baisse dans tous les pays de l'OCDE (organisation de coopération et développement économiques).

La CGT revendique non pas des repos imposés aux salariés par l'employeur, mais des repos choisis, et encadrés par la loi et négociés par accords collectifs de branche.

Alors si on remplaçait un jour de télétravail par un jour de repos supplémentaire, ne serait-ce pas cela le progrès social ?

**VOTER CGT C'EST LUTTER
DU 4 AU 10 DÉCEMBRE, JE LUTTE... DONC JE VOTE !**

L'action de la CGT : Contester, Proposer, Agir et Négocier



Nous contacter : contact@cgtlyd.fr

Notre site internet : <http://www.cgtlyd.fr>

Inscription à notre liste de diffusion : newsletter-subscribe@cgtlyd.fr