



Perspectives

Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des bureaux d'études n°224

Négociation du télétravail : le patronat cherche à se défaire de ses obligations en matière de santé au travail pour 1,5 jours de télétravail par mois en moyenne et encore, si le patron ne change pas d'avis en cours de route.

Parmi les sujets à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI qui s'est déroulée le 26 janvier 2022, nous sommes revenus, entre autres, sur le télétravail.

Pour rappel : en juillet 2021, la CGT et la CFDT ont constitué une plateforme commune et proposé au patronat de la branche des Bureaux d'Etudes un projet d'accord sur le télétravail. Après plusieurs mois de réunions, les organisations patronales SYNTEC et CINOV ont enfin répondu sous la forme d'une contreproposition, envoyée deux jours avant la réunion. Elle était intitulée « *Télétravail et organisation du travail en entreprise* ». Tout un programme !

Ainsi, après plus de 6 mois d'échange, le couperet est tombé : si un accord télétravail est conclu, il ne le sera qu'en échange de l'abandon pur et simple de certaines dispositions sur le temps de travail. La proposition, figurant dans un sous-paragraphe, vise la mise en œuvre de nouveaux forfaits au rabais pour les télétravailleurs.

Ainsi, il ne propose, ni plus ni moins, de négocier un accord télétravail, en échange de nouveaux forfaits heures et jours, actant la suppression pure et simple des dispositions protectrices sur le temps de travail : fin des plafonds d'heures et contournement des limites imposées sur les contingents d'heures supplémentaires. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin.

Et pour une remise en cause aussi fondamentale de l'organisation du temps de travail et des conditions d'éligibilité au forfait jour, le patronat propose une trame plus que pauvre concernant le télétravail, pour environ **1,5 jours de télétravail en moyenne par mois** :

- **Un accès au télétravail pouvant être remis en cause unilatéralement et sans aucune justification à tout moment.** Aucun engagement de ce point de vue ;
- Des **formations** pourront être mises en place pour le management et **pour les salariés**, plus particulièrement, concernant ces derniers, **sur le respect du cadre légal relatif à la durée du travail**. Ainsi aucune mesure de régulation de la charge de travail qui incombe pourtant à l'employeur n'est prévue. Par contre, **le salarié sera formé** dans ce sens **et deviendra responsable de la gestion de son activité... sans jamais avoir le contrôle sur les missions qui lui sont confiées**. Seule exception : la discussion entre le salarié et l'employeur pour définir une pause méridienne et les temps de connexion imposés par l'employeur à un salarié censé être autonome et pour lequel l'employeur se défausse de ses responsabilités ;
- Une simple recommandation et/ ou un rappel de l'obligation de prise en charge des frais professionnels sans plus d'information laissant présager une mise en œuvre à géométrie variable voire nulle ;

Une responsabilité plus que partagée avec les salariés concernant la protection des données, comme s'ils pouvaient être redevables des choix en matière de SI et VPN de leur entreprise. Par ailleurs, cette prérogative de l'employeur est bien rappelée lorsqu'il s'agit de traiter du matériel mis à disposition.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « BI BE »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes