



ensemble
POUR VOUS! *Notre programme,
vous défendre*



Télétravail

Droits et obligations, les syndicats FO et CFTC vous informent

Le nouveau protocole sanitaire indique que le télétravail à 100% doit être la norme pour l'ensemble des activités qui le permettent.

En outre, les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

Autrement dit, l'employeur peut ne pas respecter l'ensemble des recommandations mais sa responsabilité pourrait être engagée en cas de contamination au covid-19 qui résulterait d'une non application totale des recommandations en raison de son manquement à son obligation de sécurité (CE, 19-10-20, n°444809).

Si juridiquement, le télétravail n'est ni obligatoire pour l'employeur ni un droit pour le salarié, l'employeur qui refuse le télétravail à 100%, lorsqu'il est possible, doit justifier la raison de ce refus. Celui-ci ne doit pas être abusif, c'est à dire qu'il doit être justifié par la nécessité d'assurer la bonne marche de l'entreprise.

Dans une situation de télétravail généralisé, certains employeurs n'hésitent pas à mettre en place des outils de contrôle de l'activité des salariés.

La mise en place d'un système de contrôle de l'outil informatique (notamment un contrôle à distance, poste par poste) n'est possible qu'après consultation du CSE et information des salariés. Il ne doit pas aboutir à un contrôle généralisé et permanent des salariés.

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise comme les titres restaurant par exemple.



ensemble
POUR VOUS! *Notre programme,
vous défendre*



Le Télétravail à la CDC en 2021

En cette période de crise sanitaire majeure, le télétravail est devenu un mode de fonctionnement privilégié pour ne pas dire unique à la CDC.

Télétravail qui, parfois s'accompagne de contraintes familiales prégnantes.

Cette situation n'est pas sans conséquences pour l'ensemble des collègues.

Depuis plus d'un an de contexte pandémique, la CDC a commencé par mettre en place le TOD (télétravail occasionnel à distance) pour le transformer parfois en télétravail permanent.

Seulement, travailler à domicile est loin d'être neutre.

L'équilibre psychique des agents est menacé par l'isolement social et professionnel, par la perte du sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle. Bref, par l'impression de se sentir exclu.

A ceci s'ajoute l'absence du droit à la déconnexion, droit auquel les syndicats **Force Ouvrière** et la **CFTC** sont très attachés.

C'est ce droit qui garantit le respect des temps de repos, de la santé des agents.

Force Ouvrière et la **CFTC** demandent une évaluation des risques professionnels et des effets du télétravail sur la santé et la sécurité des personnels.

Pour les agents, le télétravail représente aussi un coût non négligeable. Les dépenses liées au télétravail dépassent les 100€ mensuels en moyenne : nourriture, chauffage, électricité, eau...

La ministre du Travail, Elisabeth Borne, estimait que "*passer en télétravail ne doit pas être un coût pour le salarié*".

Mais que dit la Direction de la Caisse des Dépôts à ce sujet ?

La CDC a annoncé il y a quelques semaines 12,5 M€ d'économie pour 2020 dont 2,3 M€ sur les locaux sous occupés !

Il est inconcevable que la Direction ne puisse pas trouver de quoi indemniser les personnels.

Les syndicats Force Ouvrière et CFTC demandent une réévaluation immédiate des coûts du télétravail pour les personnels public et privé à la CDC et leur prise en charge par l'employeur.