
TELETRAVAIL OUI, MAIS...

Ce n'est pas nouveau, les évolutions technologiques conduisent à de nouvelles organisations de travail, le plus souvent au profit du patronat. Et voilà qu'un vilain virus vient s'en mêler accélérant, depuis le confinement, le travail à domicile. Est-ce l'avenir ? Quelles conséquences pour les salariés ? Sont-ils les gagnants ? Le débat est ouvert...

Ne vous y trompez pas : télétravail ou travail à distance ! Quelle différence ?



Le télétravail est régi par une convention signée entre le salarié et son employeur. Lors de l'établissement de cette convention, l'employeur en relation avec son salarié, désignera les jours de télétravail au nombre de deux par semaine.

Ces jours seront, comme déjà constaté, **non modifiables** et **pas forcément à l'attendue du salarié**.

De plus, il faudra que le salarié certifie par engagement écrit des bonnes conditions pour l'exercer : avoir une attestation de conformité de son installation électrique, une connexion internet compatible avec son travail etc...

En dédommagement de ces engagements et au gré des employeurs, une prime de 100 euros bruts sera versée avec différents critères, que l'on soit chez Enedis, EDF ou GrDF (*ex: 100 euros bruts pour Enedis et ce pour toute votre carrière et 100 euros bruts par an chez EDF*).

Le Travail à Distance a lui été mis en place suite aux ordonnances liées à la COVID-19 et à l'arrivée du confinement en Mars 2020. Toutes les règles du travail en télétravail ont été bafouées au détriment de la productivité pendant cette pandémie. Équipements sommaires, conditions de travail négligées, charge de travail inadaptée, isolement du salarié et que dire des frais engendrés pour les salariés.



Pour certains, participation au repas le midi supprimée, consommation d'électricité au domicile, connexion internet personnelle utilisée au détriment du foyer, tension au sein des familles en période de conférence téléphonée et bien d'autres exemples.

Le confinement a montré que télétravail, garde et éducation des enfants étaient difficilement compatibles. Que dire alors des écrits de la direction d'ENEDIS IDF Est, laissant à penser que travailler à la maison permet de garder les enfants ?



Nous comprenons l'attractivité que pourrait engendrer le télétravail notamment dans la région Ile-de-France où nombre d'entre nous sont soumis à de long temps de transports et trajets, mais nous souhaitons engager le débat avec vous sur les conséquences personnelles, professionnelles, sociales. Ce débat devrait se nourrir de vos expériences de salariés ou de managers mais aussi des travaux de sociologues, médecins, syndicalistes.

Ainsi, bon nombre de sociologues conseillent sur la manière de construire le passage difficile de l'activité professionnelle à la sphère familiale, privée.

- ✓ Quelle déconnexion quand on se trouve dans le même espace temporel et géographique ?
- ✓ Quelle compréhension ont vos enfants, vos proches de cette nouvelle situation ?
- ✓ Quelle organisation de travail, de vos horaires, qui ne dérogent pas trop des horaires habituels ?
- ✓ Quelle nouvelle autonomie à acquérir ?

Le confinement, les restrictions actuelles nous montrent combien le contact des autres, des collègues, le lien social, même construit dans un environnement de mise en concurrence des salariés sont indispensables à notre équilibre. C'est donc une savante alchimie entre travail présentiel et à distance que nous devons construire. Sans oublier que pour certaines activités, ce télétravail est inadapté. Un équilibre qui garantit notre statut de salarié, de collectif de travail. N'en déplaise à ceux qui envisagent le télétravail comme un moyen de faire des salariés d'aujourd'hui, les prestataires ou auto-entrepreneurs de demain.

Vous l'aurez compris, la CGT Energies 77 ne s'oppose ni au télétravail ni au travail à distance, mais propose de débattre, de se nourrir d'avis pluridisciplinaires afin de construire, avec vous, une organisation respectant vos conditions de travail et votre vie privée.