

Paris, le 31 août 2020

# TÉLÉTRAVAIL

## LE TEMPS DE L'EXIGENCE



Lors de la crise sanitaire que nous venons de traverser, le télétravail a été mis en place de manière précipitée et empirique sans aucune anticipation. Cette obligation généralisée de recourir au télétravail pendant le confinement a conforté le Synami dans ses orientations nationales en demandant, bien avant la crise, à négocier un accord à ce sujet. Le SYNAMI s'engage donc à négocier un accord de branche sur le télétravail, ambitieux pour nos structures et qui conduise à améliorer les conditions de travail dans cette situation.



*Rappel : Le télétravail est un droit pour le salarié. Il peut être mis en place par accord de branche ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE (Comité Social et Économique), ou en l'absence d'accord collectif ou de charte, par accord entre le salarié et l'employeur. **L'avantage de conclure un accord collectif est de fixer des règles de mise en place du télétravail communes à tous les télétravailleurs au lieu de conclure un avenant complexe pour chacun des télétravailleurs.***

Cet accord de branche devra nécessairement :

☛ **Questionner l'organisation du travail** : cette partie de l'accord pourra comprendre les conditions d'éligibilité, les formalités à accomplir, les conditions d'exécution du télétravail, le lieu du télétravail, le nombre de jours télétravaillés, etc. De plus, le maintien de la relation du salarié avec le collectif de travail, notamment par une communauté d'expérience et un dialogue professionnel sur le lieu de travail sont essentiels.

☛ **Réfléchir sur les postes éligibles** : la crise sanitaire a démontré que **le télétravail était possible pour des emplois qui semblaient, à priori, non éligibles**. Tout poste devrait trouver des modalités pour s'effectuer en télétravail.

☛ **Assurer de bonnes conditions de travail à chaque télétravailleur** : le télétravail doit pouvoir se réaliser au domicile du salarié ou dans un espace dédié, en tenant compte des conditions physiques, ergonomiques et de confidentialité.

☛ **Créer les conditions nécessaires pour la mise en œuvre du télétravail** : la confiance est un élément essentiel et incontournable pour réussir le déploiement du télétravail au profit de tous et toutes : structures, salarié-e-s, management, partenaires. Il faut définitivement sortir du modèle du tout présentiel et surtout du contrôle permanent.

Les pratiques managériales sont donc au cœur des conditions nécessaires à la mise en œuvre du télétravail. **Elles doivent faire appel à la confiance entre les acteurs, respecter les différentes sphères** de la vie du télétravailleur, articuler les tâches en télétravail et celles en présentiel et maintenir la cohésion du collectif de travail. **La formation des acteurs sera un élément clé.**

☛ **Clarifier les usages des outils numériques et leurs limites** : l'employeur doit fournir au télétravailleur les outils adaptés (matériels, logiciels, accès sécurisé aux bases de données...) et l'information sur les limites et les règles inhérentes à leur utilisation.

La question de la cybersécurité se pose concernant l'utilisation de matériels personnels.

☛ **Négocier le montant de l'indemnisation forfaitaire obligatoire** prévue dans le dernier décret télétravail pour une prise en charge des frais liés aux coût des communications, abonnements, électricité, etc.

**POUR LE SYNAMI,  
IL EST URGENT QUE LES EMPLOYEURS S'ENGAGENT EN FAVEUR DU TÉLÉTRAVAIL  
EN NÉGOCIANT UN ACCORD CADRE NATIONAL AMBITIEUX.**

L'équipe du Synami