

[CFDT CADRE] Télétravail, et en même temps, parentalité !

L'ouverture de la négociation télétravail et l'annonce de l'extension à un mois du congé de paternité ne relèvent pas de la même logique de décision, du même processus de travail, même si dans l'un et l'autre cas le temps de la réflexion a précédé celui de la décision. Une séquence de dialogue et de diagnostic pour le télétravail, un rapport confié à une personnalité pour la parentalité.

Le confinement sanitaire du printemps a fait se télescoper ces deux réalités : l'exercice des responsabilités parentales et celui des responsabilités professionnelles exercées au domicile se sont superposées, voire télescopées. Le document « **diagnostic paritaire relatif au télétravail** » ne fait pas l'impasse de cette réalité et des difficultés qu'elle a engendrées.

D'autres réalités sont apparues au grand jour avec ce « télétravail forcé » que les acteurs syndicaux et patronaux ont consigné dans ce document, ainsi que le constat que l'expérience fait changer les mentalités, les craintes et que le travail réel, dans certains secteurs, a aussi radicalement changé.

Le confinement sanitaire du printemps a fait se télescoper ces deux réalités : l'exercice des responsabilités parentales et celui des responsabilités professionnelles [..]

Cependant, certains employeurs se sont précipités sur le retour à la situation précédente sans tenir compte des enseignements à tirer, quand d'autres ont rêvé du grand soir du tout télétravail.

Un diagnostic est maintenant posé qui servira de base à la négociation d'un nouvel accord qui aura pour finalité de compléter les textes existants (ANI 2005 et Code du travail).

Ce diagnostic est le résultat des contributions de trois organisations syndicales sur les cinq au pré-diagnostic proposé par la délégation patronale ; en effet, deux organisations syndicales ont refusé d'y contribuer tout en assistant aux travaux ; cela est dommageable pour les salariés. L'une d'entre elles a eu la décence de ne pas assister à la dernière rencontre.

Les atouts du télétravail - comme les risques inhérents à sa mauvaise préparation- sont sur la table de négociation !

D'ores et déjà, ce texte paritaire va plus loin que l'accord de 2005 en intégrant plusieurs situations de télétravail (régulier, occasionnel, exceptionnel). Dans ce diagnostic, la CFDT a particulièrement insisté sur :

- La prise en compte du télétravail en cas de force majeure ;
- Les activités télétravaillables ;
- L'implication des acteurs sociaux du territoire dans l'évolution du télétravail ;
- L'évolution des pratiques managériales et l'évaluation de la charge de travail ;
- La nécessité d'accompagner les managers et les collaborateurs ;
- L'intérêt d'intégrer les nouvelles organisations du travail dans les réflexions portant sur l'évaluation des risques de l'entreprise ;

- **La reconnaissance de l'impact positif du dialogue social de qualité quand il existait sur la gestion de la situation de crise.**

Ce dernier point devrait encourager les employeurs à ne pas craindre d'une part la mise en place d'un dialogue social de qualité et d'autre part la mise en place d'un télétravail de qualité négocié, facteur de progrès économique et social, de qualité de vie dans le travail et en dehors, de progrès sociétal. La négociation nationale, comme locale, est un travail exigeant.

La CFDT Cadres poursuivra son investissement sur ce sujet qui est au cœur de la réalité d'un très grand nombre de cadres, du privé comme du public. Même si la négociation qui s'ouvre ne concerne que les salariés du privé, ceux du public suivront cela avec intérêt, nous n'en doutons pas ! Une concertation va s'ouvrir dans leur champ en octobre.

cfdt cadre

télétravail

Liens utiles

[Télétravail, et en même temps, parentalité !](#)