



LE TÉLÉTRAVAIL : UNE ORGANISATION QUI PROFITE A QUI ?

Comme beaucoup de choses dans notre entreprise, le changement ne signifie pas forcément un progrès social. Alors le télétravail, pourquoi pas, mais pour quels objectifs et surtout pour quels bénéfices ?

L'expérience, que certains d'entre-nous venons de vivre, ne relevait pas du télétravail mais du travail à domicile forcé, dans le cadre exceptionnel de crise sanitaire. Si les retours d'expérience sont globalement positifs, nous devons rester intransigeants sur le respect de l'équilibre « **vie privée/ vie professionnelle** » et **refuser tout risque d'isolement social**.

Encadrer strictement cette nouvelle organisation du travail par un accord spécifique est pour SUD-Solidaires indispensable pour prévoir :



- L'accès au télétravail, sur la base du volontariat, pour les salarié-es du siège comme du réseau.
- Les modalités de contrôle du temps de travail,
- La prise en charge des coûts
- La prise en compte du droit à la déconnexion
- L'assurance du lieu de travail
- Les conditions de retour à une exécution sur site.
- L'accès au télétravail pour les salarié-es en situation de handicap
- L'équipement mis à disposition

Nous pensons que la mise en place du télétravail est une alternative providentielle qui ne doit pas être au bénéfice exclusif de l'entreprise, par exemple en participant à la réduction du parc immobilier permettant de dégager une nouvelle manne financière.

Mais attention, l'employeur prompt à proposer jusqu'à 4 jours de télétravail, oublie l'essentiel : les technologies ne peuvent pas, jusqu'à preuve du contraire, rendre compte du toucher, de l'olfactifs, ingrédients pourtant vitaux à nos besoins physiologiques et sociaux. **Trop longtemps et trop souvent à distance l'humain s'épuise !**

Alors oui, pour le télétravail et donc, attention au dosage !

Pour nous contacter :