

LE TÉLÉTRAVAIL EN SITUATION DE CRISE SANITAIRE

Qui doit être concerné ?

Dans le secteur privé et dans le secteur public, le télétravail dans le cadre des PCA (Plan de Continuité d'Activité) doit concerner en priorité les activités à distance qui participent à la lutte en situation d'état d'urgence.

Pour l'Ugict-CGT ce qui relève du « business » doit s'effacer devant l'intérêt général et sanitaire, et ne doit pas être un prétexte pour imposer une forme de télétravail à domicile en mode dégradé, ou chez le client ou dans des plateformes où existe un risque sanitaire. Les employeurs doivent participer à l'effort national de lutte contre la pandémie qui concerne tout le monde. Ils n'ont pas à s'exonérer de leurs responsabilités ni vis-à-vis des travailleuses et travailleurs, ni vis-à-vis de la société. Les assureurs doivent aussi participer à l'effort national via une « déclaration d'urgence sanitaire ».

L'encadrement doit prendre en compte dans la régulation du travail le caractère maltraitant que peut revêtir le télétravail à temps plein forcé et ou improvisé. La conduite opérationnelle de l'activité doit être fondée sur la charge de travail réelle et prendre en compte l'isolement des agents de leur collectif de travail. Le télétravail à temps plein forcé et/ou improvisé et son encadrement ne doivent en aucun cas se faire au détriment du rôle contributif des cadres sur les choix de gestion ou les échanges avec les collectifs de travail. La charge de travail doit être diminuée et prendre en compte les contraintes d'environnement personnel et familial qu'un télétravail constant impose au détriment de la qualité de vie et de la santé notamment mentale. Ce contexte de travail en mode dégradé sera à prendre impérativement en compte lors de l'évaluation annuelle pour apprécier la qualité du travail accompli. Afin de garantir la bonne application, au plus près du terrain, des dispositions permettant d'assurer la prévention et la protection des équipes de travail, l'Ugict-CGT revendique pour l'encadrement de proximité un droit d'alerte suspensif pour stopper la mise en œuvre d'une directive ou d'une consigne risquant d'exposer un ou plusieurs membres d'une équipe de travail au risque professionnel ou sanitaire.

L'employeur doit assumer ses responsabilités

Le télétravail ne s'improvise pas. Il nécessite de repenser l'organisation du travail en conséquence. Lorsqu'il n'existe pas d'encadrement négocié propre à l'entreprise ou au service public concerné, sa mise en place relève plus du bricolage que d'une réelle mise en situation opérationnelle des différents membres du collectif de travail.

Même pour un métier éligible au télétravail, à défaut d'encadrement existant et de personnel l'ayant déjà pratiqué, voici les raisons essentielles pour lesquelles le télétravail improvisé en situation d'urgence sanitaire peut devenir maltraitant et être la cause de problèmes importants :

- la conformité aux normes électriques et de sécurité du lieu où s'exerce le télétravail ;
- la mise à disposition par l'employeur du matériel nécessaire à l'activité ;
- l'accès à internet haut débit, avec la sécurisation des connexions et des données qui transitent par la mise en place de VPN (réseau privé virtuel) du domicile au serveur et/ou au poste informatique sur le lieu de travail habituel.
- l'existence ou pas d'un espace (ou bureau) dédié au télétravail pour pouvoir se concentrer ;
- garder un enfant en situation de télétravail n'est pas souhaitable, rend quasiment impossible le travail, et peut même être dangereux (surtout en situation d'improvisation) ;
- l'absence de formation au télétravail et le travail supplémentaire induit par l'autoformation à cette nouvelle configuration de travail (adaptation à la nouvelle organisation de l'activité professionnelle, utilisation de nouveaux logiciels professionnels, etc.) ;
- le manque de soutien de l'équipe ou de la hiérarchie dans ce contexte d'isolement marqué, source de risques psychosociaux ;
- la fatigue oculaire et nerveuse occasionnée par le passage au mode télétravail continue toute la semaine ;
- se pose aussi la question des frais supplémentaires liés à l'activité si elle a lieu à domicile (électricité, prime d'assurance, consommables, etc.).

Quelle responsabilité du salarié victime d'un piratage en télétravail improvisé ou bricolé ?

Les attaques contre les particuliers et les entreprises, notamment par « rançongiciel », sont en augmentation exponentielle (rapport annuel de l'ANSSI) et les possibilités d'intrusion sur un réseau domestique sont légion, à commencer par la faible sécurité des objets connectés, de plus en plus nombreux chez les particuliers car encouragés par l'économie des données.

La continuité de l'activité via le télétravail doit s'effacer devant la notion d'aidant familial

Les entreprises dont l'activité n'est pas essentielle à la lutte contre la pandémie doivent laisser la priorité au parent sur le salarié et, pour celles dont les finances ne sont pas menacées, ne pas céder à la tentation du chômage partiel mais donner un congé exceptionnel couvrant la période du confinement. Cette période doit être neutralisée dans l'évaluation du salarié.

Le lien social doit également être assuré avec nos aînés, sans les mettre en danger, pour leur permettre de traverser la crise sanitaire. Des facilités de service doivent être accordées pour libérer du temps aux travailleuses et aux travailleurs qui sont dans cette situation.