

Télétravail



#5 - Organisation du télétravail et accompagnement des salarié·es

Organisation du télétravail

Prévention des risques organisationnels et relationnels

Analyse des facteurs de risques psychosociaux décrits par l'INRS au prisme du télétravail

Intensité et temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> 58% des salarié·es de CGI déclarent une hausse du temps de travail liée au télétravail 1/3 des salarié·es souffrent d'infobésité 	<ul style="list-style-type: none"> → Contrôle du temps de travail, gestion des heures supplémentaires, mécanismes d'alerte, information sur le cadre légal du temps de travail
Exigences émotionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Isolement qui impose une gestion individuelle des situations professionnelles compliquées, le travail sur site permettant une gestion collective via l'échange (machine à café) 	<ul style="list-style-type: none"> → Organisation du travail, solutions techniques d'échange à distance, mécanismes d'alerte, formation au travail à distance (dont management)
Manque d'autonomie	<ul style="list-style-type: none"> 1/3 des salarié·es ressentent une pression accrue de la hiérarchie pour justifier leur temps de travail 68% des salarié·es ressentent un sentiment d'autonomie et de liberté en télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> → Faciliter l'accès au télétravail, miser sur la responsabilité des salarié·es et non l'infantilisation dans les règles du télétravail, formation au travail à distance (dont management)
Rapports sociaux au travail dégradés	<ul style="list-style-type: none"> 1/3 des salarié·es déplorent un manque d'échanges avec leur hiérarchie 40% identifient un manque d'échanges avec les collègues 	<ul style="list-style-type: none"> → Organisation du travail qui favorise les temps d'échange (interdiction du télétravail à temps plein, mise en place de temps d'échange formels et informels), formation au travail à distance (dont management)
Conflits de valeur	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 10% des salarié·es rencontrent des dilemmes éthiques en télétravail Plus de 10% ont des difficultés à appliquer des consignes inappropriées ou contradictoires 	<ul style="list-style-type: none"> → Organisation du travail qui favorise le dialogue, formation au travail à distance (dont management)
Insécurité de la situation de travail	<ul style="list-style-type: none"> Incertitudes quant aux règles qui s'appliquent, et l'exposition à des sanctions disciplinaires, qui favorisent le sentiment d'insécurité de la situation de travail 	<ul style="list-style-type: none"> → Définir des règles claires et sans ambiguïté



Organisation du télétravail

Détermination des plages horaires de travail

Notre constat :

- 72% des salarié-es trouvent souhaitable d'être en droit d'aménager son amplitude horaire comme ils ou elles l'entendent mais 53% souhaite que CGI impose de respecter les plages de présence obligatoire prévues par le règlement intérieur.

Nos revendications :

- ➔ Concilier les impératifs de coordination du collectif de travail et d'autonomie dans l'organisation individuelle en articulant les notions de **présence obligatoire** (cf. règlement intérieur 10h-11h30 / 14h-16h30) et de **plages à aménagement libre** (8h-19h), sauf impératif mission indiqué explicitement sur l'ordre de mission.
- ➔ Rappeler et promouvoir le respect du **cadre légal** (11h de repos entre deux jours travaillés, durée minimale de la pause déjeuner, amplitude horaire maximale etc.)



Organisation du télétravail

Contrôle du temps de travail

Notre constat :

- Le contrôle du temps de travail en télétravail, comme en travail sur site, se fait sur une base déclarative hebdomadaire via l'outil PSA Finance.

Nos revendications :

- Pour assurer la bonne **gestion des heures supplémentaires**, mettre en place une campagne récurrente d'information sur le cadre légal du temps de travail ainsi que sur les mécanismes d'alerte mis en place.
- **Aucun outil de contrôle automatique** de l'activité (type logiciel espion) ne doit être mis en place.



Organisation du télétravail

Modalités de régulation de la charge de travail

Notre constat :

- La charge de travail augmente pour 34% des salarié-es et 17% estiment que les objectifs et le contenu de leur travail évolue.

Nos revendications :

- Mettre en place un **mécanisme d'alerte**
- Définir des **règles encadrant le recours aux réunions** : limitation en nombre et en durée
- **Former** les télétravailleur-ses et le management au travail à distance : organisation du temps de travail, aménagement de pauses etc.
- Sensibiliser les salarié-es et managers sur la nécessité de tenir compte du télétravail dans la **définition des objectifs et du contenu** du travail, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation.



Accompagnement des salarié-es

Droit à la déconnexion

Notre constat :

- 72% des salarié-es envoient des communications (mail, appel, message) en dehors des plages collectives de travail (9h-17h45) mais 76% pensent que ce n'est pas souhaitable, hors cas de force majeure.

Nos revendications :

- ➔ Mettre en place une campagne récurrente d'**information sur le droit à la déconnexion** et son application dans l'entreprise.
- ➔ Mettre en place une **solution technique** qui permet de retarder la remise des messages envoyés en dehors des plages collectives de travail.
- ➔ **Interdiction des réunions en dehors des plages collectives de travail**, même facultatives.



Accompagnement des salarié-es

Autres mesures

Notre constat :

- Plus de 20% des salarié-es ressentent une anxiété individuelle
- 36% ressentent des douleurs physiques inhabituelles

Nos revendications :

- ➔ Mettre en place une **formation au travail à distance** pour l'ensemble du management (volet management et organisation collective du travail) ainsi que pour les salarié-es en télétravail (volet organisation individuelle du travail).
- ➔ Organiser un **suivi médical spécifique** pour les télétravailleur-euses (un point sur le télétravail lors de la visite médicale obligatoire et mise en place d'une visite médicale à l'issue de la première année de télétravail) visant à détecter d'éventuelles difficultés (ex. surconsommation de produits addictifs) et identifier des besoins d'aménagement du poste de travail.