

Remarques suite à la crise générée par la pandémie du Covid 19.

Je n'interviendrai que sur un point : la mise en place du télétravail.

Depuis plusieurs années, les équipes CFDT sont mobilisées pour la mise en place du télétravail dans les entreprises, souvent à la demande des salariés, mais quasiment jamais à la demande des employeurs. Beaucoup d'avantages pour les demandeurs, car gains établis en temps de déplacements stériles, en fatigue et en souplesse face à une quantité de travail à assumer, journalière ou autre.

Que n'a-t-on pas entendu de la part des employeurs ! Difficultés techniques, manque de contrôle du temps de travail, (sous-entendu) manque de confiance vers le salarié, absence de lien avec les collègues et avec la hiérarchie, absence de réactivité et manque d'immédiateté des informations, etc.

Certaines entreprises ont avancé, lentement et avec des conditions très limitées en temps de télétravail hebdomadaire, (3 jours maxi par semaine, par exemple) et par accords locaux, avec évidemment l'accord des personnels concernés. Résultats souvent obtenus avec la seule volonté des équipes CFDT, au vu de mes expériences locales chez Orange, par exemple.

Puis la pandémie du Covid 19 est arrivée, et là, miracle, il a fallu s'adapter et trouver moult solutions pour continuer à « faire tourner » les entreprises et par là même, l'économie mondiale. Le télétravail s'est imposé comme une des solutions plutôt facile et rapide à mettre en œuvre. Le militant que je suis dit « bravo » en même temps qu'« enfin » !

Mais, restons lucide en même temps que prudent : Quid de l'acceptation du personnel, quelles marges de manœuvres lors des négociations sur la forme comme sur le fond entre l'employeur et ses salariés sur la mise en place de ses solutions. Encore un fois, la Cfdt avait raison trop tôt. Aussi, je rappellerai la prudence de mise dans les équipes militantes des actifs qui auront à gérer la mise en place généralisée du télétravail dans les mois à venir. Il faudra savoir raison garder, et surtout peser précisément les conséquences sociales et financières sur la vie des « télétravailleurs » avant de s'engager sur des accords, qu'ils soient locaux, d'entreprise ou de branche.

Ph GB.