

TELETRAVAIL / TRAVAIL A DISTANCE
**ou COMMENT FIXER LE BON CADRE DU
TELETRAVAIL CHOISI ?...**


Le télétravail désigne une forme d'organisation du travail (...) effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Pour les seules entreprises Hypers, ARL et ARS/ARA, il existe un accord de 2014...

Le télétravail se distingue du travail à distance mis en place pour certains métiers depuis mars 2020 et dans les conditions imposées par les mesures sanitaires.

La négociation désormais ouverte doit permettre, à partir de l'accord interprofessionnel signé en novembre 2020 et étendu à toutes les entreprises de la grande distribution, de :

- Tirer les enseignements des modalités de l'accord actuel et surtout de la pratique de ce télétravail / travail à distance vécue en raison des circonstances exceptionnelles
- Observer et étudier différents accords présents chez nos concurrents et d'autres entreprises
- Lancer un groupe de travail représentatif de nos entreprises et métiers
- Négocier un nouveau cadre du télétravail pour toutes les entreprises d'ARF

L'AVIS DE LA CFTC RETAIL FRANCE


Sujet attendu par rapport à la crise sanitaire et un travail à distance persistant bien que désordonné, contraint et finalement productif, d'autant plus que le télétravail était marginal et contraignant dans sa mise en œuvre depuis 2014.

Il y a donc un avant et un après, mais surtout une attente forte des salariés pour un télétravail permettant le plein exercice de leurs métiers et le respect des mêmes droits du travail. Le travail se fait autrement, nécessite un accompagnement et une nouvelle posture managériale, se raisonne dans un cadre plus large de la **Qualité de Vie au Travail** et se doit de traiter les conditions de la déconnection pour le respect de la vie personnelle.

La mise en œuvre du télétravail (régulier comme en temps de crise) doit permettre la complète continuité d'activité et ne doit pas ignorer qu'il peut être **source de risques professionnels pour la santé et la sécurité du salarié**.

Il est donc transposable dorénavant à bien plus de métiers : il permet plus d'autonomie, il n'est pas limité aux temps complets, il est bien mieux considéré et a toute sa place dans une Entreprise engagée dans une démarche RSE solide.

La négociation devra aussi considérer la prise en charge de dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'Entreprise.