

# Travail à domicile ou télétravail ? Confinement oblige, le "présentiel à distance" a été généralisé

Avril 2020

Les risques du télétravail sont nombreux et, code du travail oblige, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention spécifiques, installation de bureau ergonomique, conservation du lien social, gestion du temps et de la charge de travail... Nos conditions actuelles de travail ne sont pas du télétravail normal puisque nous ne sommes pas volontaires pour télé-travailler mais qu'il nous

est imposé et que le travail à domicile est permanent et non partiel. L'installation à domicile peut souffrir de mauvaises conditions ergonomiques préjudiciables à la santé, car un bureau à domicile ne répond pas aux mêmes normes de santé et sécurité que celles en entreprise, en termes d'espace de travail suffisant, choix des équipements et mobilier, implantation...

Mauvaises postures, stress sont sources de TMS (Troubles Musculo Squelettiques), sans oublier les préjudices au niveau de l'audition ou de la vue, sur du matériel mal réglé ou un petit écran. La surveillance à distance de la quantité de travail peut aussi induire des risques physiques et psychologiques. Disparaît également la frontière entre l'espace professionnel et privé, d'autant plus si toute la famille est en travail et école à domicile. Comment travailler chacun.e dans un espace dédié ? Comment supporter, malgré le bénéfice d'ASA



pour garde d'enfants, pour cause, justement de fermeture d'école, des pressions pour faire quand même quelques heures de travail par jour ? Cette charge émotionnelle et mentale, due à l'arbitrage de chaque instant entre la conscience professionnelle et la responsabilité parentale, est largement supportée par les femmes.

Dépassements d'horaires, oubli du droit à la déconnexion, (l'injonction du #Restons connectés, reçue régulièrement en SMS pour « maintenir le lien »),

sollicitations, se succèdent par le biais des outils digitaux de communication, notamment la messagerie instantanée (qui présuppose une réponse immédiate), réunionite aiguë, management à distance, travail en mode dégradé, isolement et manque de structure, d'appui... permettent de mesurer la différence entre le travail prescrit et travail réel. C'est toujours et encore à l'être humain de s'adapter au travail, en contradiction aux dispositions du code du travail ! Toujours des injonctions paradoxales, comme les demandes d'heures supplémentaires et la prise obligatoire

des JTL !

SUD a toujours alerté sur les risques psychosociaux liés au télétravail : intensification du travail, empiètement du travail sur la vie privée, isolement face à la hiérarchie et casse des collectifs de travail...

Les conditions de mise au travail à domicile potentialisent les risques du télétravail, sans qu'aucune préconisation de prévention et d'accompagnement n'ait été prise.

Sud exige que le rythme et les conditions de travail soient adaptés aux très nombreuses contraintes supplémentaires au travail à domicile comme en télétravail et que l'exposition accrue aux risques psychosociaux soit prise en compte. SUD a toujours dénoncé les dangers liés au télétravail : intensification du travail, empiètement du travail sur la vie privée, isolement face à la hiérarchie et casse des collectifs de travail propices aux risques psycho-sociaux ! Même confiné·es, ne restons pas isolé·es.

## **SUD revendique :**

En premier, nous demandons que les télétravailleurs-euses qui disposent d'un avenant ou d'une convention de télétravail bénéficient de l'intégralité des clauses de l'accord appliquées à l'ensemble des jours et non uniquement sur les deux ou trois jours par semaine prévus dans leur avenant ou convention.

Pour tous les autres salarié·es, c'est-à-dire la très grande majorité, qui sont maintenant des travailleurs-euses à domicile nous revendiquons :

- La priorité donnée aux parents de choisir l'ASA garde d'enfants (en absence de garde par une autre personne au foyer), plutôt que le télétravail, sans pressions, culpabilisation, ni mesures de rétorsion ;
- Une compensation restauration ;
- La prise en charge des consommables (eau électricité, abonnement internet...) par l'attribution d'une indemnité de travail à domicile proratisée, soit 2x15€ pour ces deux mois, puis au-delà pour les salarié·es restant en travail à domicile (le montant annuel de l'indemnité télétravail étant de 180€) et des remboursements pour cartouches d'encre, éventuelle majoration de cotisation d'assurance habitation ..., obligatoire pour le travail à domicile ;
- Une ergonomie des matériels adaptée à la situation réelle, sans oublier les aménagements de poste effectifs sur site, et non transposés à domicile ;
- La prise en compte de la fatigue accrue lors du travail à domicile : Réduction du temps de travail quotidien, en raison de cette nouvelle pénibilité, instauration de pauses renouvelées, horaires libres ;
- Un retour du travail sur site prioritairement sur préconisation médicale du service de santé au travail, en fonction des contre-indications médicales vis-à-vis d'une contamination COVID19, et du risque de dépression due au confinement, au manque de calme au domicile, aux conflits familiaux, à la culpabilité de ne pas travailler ;
- Un retour sur site après le déconfinement répondant aux critères de précautions qui seront examinées en CSST et votées en CSE.