

Le télétravailleur, un salarié comme les autres

Le télétravail¹ est une réalité. Il se pratique et fait l'objet de demandes de la part :

- des salariés, désireux de limiter les temps de transport, de déplacement, soucieux de préserver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- de la part des employeurs, soucieux de réduire leurs coûts ou de répondre aux attentes de salariés. Cette demande risque d'être de plus en plus pressante et, notamment en cas de restructuration géographique, faire l'objet d'un chantage de la part de l'employeur du type "télétravail ou licenciement".

Il convient de réaffirmer que les télétravailleurs sont des salariés à part entière et qu'à ce titre, les droits et garanties des salariés leur sont applicables sans aucune ambiguïté. Tous les droits prévus par la législation ou les dispositions conventionnelles doivent être accordés aux télétravailleurs sur la même base que l'ensemble des salariés.

Le fait que leur poste de travail soit situé hors de l'entreprise, risque, si l'on n'y prend pas garde, d'être source de limitation ou de difficultés d'accès à certains droits (formation ou information par exemple, mais aussi évaluation, gestion de carrière...). Il convient donc d'analyser ce qui fait la spécificité du télétravail, les situations particulières des télétravailleurs, au regard des droits existants des salariés ou de nouveaux droits à conquérir, de garanties collectives à renforcer ou à créer.

C'est bien avant tout le concept de distance qui différencie un télétravailleur d'un autre salarié, présent physiquement dans l'entreprise, à temps plein ou l'essentiel de son temps, de façon répétée. L'utilisation des technologies mobiles est telle aujourd'hui que les télétravailleurs ne sont pas les seuls à les utiliser, c'est le facteur temps qui fait la différence et le caractère constitutif du travail, de l'utilisation des technologies, la notion de permanence de la " délocalisation " et c'est bien à ce niveau là que se posent les questions de droits, de garanties, pour faire en sorte que les salariés en télétravail ne soient pas pénalisés, d'une part, que leur situation spécifique soit bien prise en compte, d'autre part.

Le lieu de travail à distance peut être le domicile, le télécentre ou tous autres lieux où les salariés peuvent se connecter. La CFDT Cadres était intervenue lors de la négociation européenne, afin de ne pas limiter le télétravail au seul travail à domicile, ni au seul critère du plein-temps à distance.

Dans de nombreuses autres situations, en particulier lorsque le salarié est appelé à travailler à distance pour une durée déterminée, il faut absolument un accord fixant les règles préalablement et collectivement négociées, encadrant les demandes individuelles. Cela permet aux acteurs de ne pas rester dans le flou ou l'informel, le non explicite et contribue à plus de transparence.

" Non ", au télétravail " sauvage " sans négociation préalable et sans définition claire et écrite des droits et devoirs de chacun, entreprise et salarié.

1 : terme utilisé pour des salariés et non des travailleurs indépendants. Le maintien du statut de salarié est donc une condition première au développement du télétravail.

Yaoundé : responsabilité professionnelle et développement économique

La CFDT au service des cadres

A la demande de syndicalistes cadres africains, une conférence s'est déroulée du 13 au 17 novembre 2006 à Yaoundé, au Cameroun, sur le thème "Responsabilité professionnelle et développement économique". Elle était organisée par le Comité mondial des cadres de Union Network International (UNI) et la CFDT.

Des militants syndicaux de différents pays d'Afrique francophone ont interpellé le syndicalisme international pour être aidés dans leur lutte contre la corruption, une corruption qui mine le développement économique en Afrique. Ils souhaitent notamment que soient protégés les cadres lanceurs d'alerte.

Les objectifs poursuivis :

- Renforcer le développement économique et social en Afrique centrale francophone, en s'appuyant sur les cadres et militants syndicaux, les acteurs du monde économique et social, les partenaires sociaux.
- Accompagner les cadres syndicalistes africains dans leur combat contre la corruption.
- Contribuer à identifier les leviers de ce développement en s'appuyant sur les ressources humaines et militantes, accompagner l'émergence de responsables.
- Formaliser un plan de travail pluriannuel afin de donner un prolongement concret à cette initiative, de novembre 2006.

Ce plan de travail doit intégrer des dimensions particulières dont le développement économique régional, le rôle et la place des acteurs, des organisations syndicales et de leurs membres, leur implication dans la société civile, dans le développement économique et social. Mais aussi le rôle et la place des cadres, des ingénieurs, des acteurs du monde scientifique, la responsabilité sociale des cadres, la syndicalisation et la formation des militants.

Les partenaires du projet : UNI Cadres, CFDT Cadres, Confédération CFDT et Institut Belleville, F3C-CFDT (Fédération Communication, Conseil et Culture)

A l'issue de cette conférence, les cadres d'Afrique francophone affiliés à UNI ont rédigé une résolution générale portant sur l'intensification de la syndicalisation des cadres, la représentation des cadres, la protection des cadres syndiqués, la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes, une campagne de sensibilisation auprès des étudiants sur la responsabilité sociale et sociétale, la lutte contre la corruption et la mauvaise gestion des ressources.

Un dossier est disponible sur cadres-plus.net.