



Communiqué SNPEFP - Travailler c'est la santé, télétravailler c'est la conserver !

lundi 18 mai 2020, par [Bariaud](#)



Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés

Communiqué de presse

TRAVAILLER, C'EST LA SANTÉ TÉLÉTRAVAILLER C'EST LA CONSERVER

Le télétravail confiné est le meilleur rempart contre la COVID-19 : il doit-être la norme jusqu'en septembre.

Comme l'indique le conseil scientifique dans son Avis N°6 du 20./04/2020, le télétravail doit être maintenu sur la totalité ou plus de la moitié du temps de travail chaque fois qu'il est possible. Pour le SNPEFP-CGT, il reste la meilleure protection contre la covid-19 et limite un afflux massif des salariés dans les transports en commun, sources potentielles de circulation du virus et donc de réapparition de zones à forte contagion.

Les gestes barrières sont-ils crédibles dans les transports en commun des grandes villes ? Les salariés sont inquiets pour eux-mêmes et pour leurs familles. Le COVID-19 tue, les travailleurs n'ont pas à risquer leur vie pour prendre les transports alors que ce n'est pas nécessaire ni dans nos métiers ni dans la période actuelle.

Le télétravail a permis la continuité pédagogique et le maintien de l'activité. Les salariés sont les seuls à avoir pris en main cette continuité, avec les moyens du bord en faisant preuve d'imagination, en s'auto-formant aux outils informatiques sans que ces heures soient, dans la plupart des cas, comptabilisées en heures supplémentaires. Les retours des stagiaires, apprentis ou étudiants sont positifs. Il n'y a aucune raison de briser cette dynamique pour quelques semaines de cours jusqu'à l'été. La reprise impliquerait une réorganisation pédagogique très contraignante pour se conformer aux directives sanitaires, sans éliminer les risques pour les salariés et les apprenants. De plus elle laisserait de côté une grande partie des apprenants car les locaux ne sont pas adaptés pour accueillir tout le monde.

De nombreuses questions, sans réponses satisfaisantes, se posent :

Les salariés vont-ils faire des cours en présentiel et des cours à distance pour ceux qui ne peuvent pas venir et ainsi accroître leur charge de travail ? Les cours en présentiel vont-ils être captés pour des multi-diffusions en direct ou en différé ? Quid du droit d'auteur et du droit à l'image ? Quid du contrat de travail ?

Cette reprise sera-telle organisée par des gens qui connaissent nos métiers et ses contraintes ?

Comment imaginer faire cours durant 6, 7, 8 heures avec un masque ?

Pour les postes non éligibles au télétravail, nos exigences et préconisations pour un retour à l'entreprise

Le télétravail confiné est le meilleur rempart contre la COVID-19 : il doit-être la norme jusqu'en septembre.

Comme l'indique le conseil scientifique dans son Avis N°6 du 20./04/2020, le télétravail doit être maintenu sur la totalité ou plus de la moitié du temps de travail chaque fois qu'il est possible. Pour le SNPEFP-CGT, il reste la meilleure protection contre la covid-19 et limite un afflux massif des salariés dans les transports en commun, sources potentielles de circulation du virus et donc de réapparition de zones à forte contagion.

Les gestes barrières sont-ils crédibles dans les transports en commun des grandes villes ?

Les salariés sont inquiets pour eux-mêmes et pour leurs familles. Le COVID-19 tue, les travailleurs n'ont pas à risquer leur vie pour prendre les transports alors que ce n'est pas nécessaire ni dans nos métiers ni dans la période actuelle.

Le télétravail a permis la continuité pédagogique et le maintien de l'activité. Les salariés sont les seuls à avoir pris en main cette continuité, avec les moyens du bord en faisant preuve d'imagination, en s'auto-formant aux outils informatiques sans que ces heures soient, dans la plupart des cas, comptabilisées en heures supplémentaires. Les retours des stagiaires, apprentis ou étudiants sont positifs. Il n'y a aucune raison de briser cette dynamique pour quelques semaines de cours jusqu'à l'été. La reprise impliquerait une réorganisation pédagogique très contraignante pour se conformer aux directives sanitaires, sans éliminer les risques pour les salariés et les apprenants. De plus elle laisserait de côté une grande partie des apprenants car les locaux ne sont pas adaptés pour accueillir tout le monde.

De nombreuses questions, sans réponses satisfaisantes, se posent :

Les salariés vont-ils faire des cours en présentiel et des cours à distance pour ceux qui ne peuvent pas venir et ainsi accroître leur charge de travail ? Les cours en présentiel vont-ils être captés pour des multi-diffusions en directe ou en différé ? Quid du droit d'auteur et du droit à l'image ? Quid du contrat de travail ?

Cette reprise sera-telle organisée par des gens qui connaissent nos métiers et ses contraintes ?

Comment imaginer faire cours durant 6, 7, 8 heures avec un masque ?

Pour les postes non éligibles au télétravail, nos exigences et préconisations pour un retour à l'entreprise

La reprise sur le poste de travail est inconcevable sans la mise à jour du DUERP et du règlement intérieur, tous les deux soumis pour avis au CSE. Dans les entreprises de moins de 11 salariés et en l'absence d'IRP nous exigeons que l'ensemble des salariés soient consultés sur les conditions sanitaires de reprise et puissent participer à la mise à jour du DUERP pour leur poste de travail. Les salariés doivent être informés et formés à leurs nouvelles conditions de travail en période d'urgence sanitaire. Ils doivent avoir accès au DUERP et connaître le protocole à suivre en cas de contamination. Les gestes barrières ne doivent pas entraver l'activité professionnelle, sans quoi il est illusoire de pouvoir les respecter. Les protections individuelles doivent être fournies aux salariés en tant que de besoin.

Pas de restrictions des libertés individuelles (la prise systématique et obligatoire de la température par exemple, la signature d'engagement dédouanant l'employeur de toutes ses responsabilités).

Respect du choix des salariés de garder leurs enfants, de télétravailler, particulièrement pour les personnes à risque. Pas de licenciement ni de fin de contrats arbitraires.

Mettre en place des accords collectifs sur le télétravail digne de ce nom

Le télétravail est un allié de circonstance en période de pandémie mais n'oublions qu'il peut être maltraitant : travailleurs isolés, droits collectifs malmenés, surcharge de travail, durées de travail excessives, troubles musculo-squelettiques et ophtalmologiques, risques psychosociaux et aubaine pour les entreprises en cas de grève des transports par exemple.

La négociation d'un « Accord national sur le Télétravail » est fondamentale et urgente pour fournir un cadre aux accords collectifs particuliers. Le SNPEFP-CGT n'y est pas opposé mais pas à n'importe quel prix, ni n'importe comment !

Pas de télétravail sans cadre strict : nombre d'heures maximum en distanciel, respect des horaires de travail, d'une amplitude journalière maximum, droit à la déconnexion, matériel performant fourni par l'entreprise, espace de travail adéquat, prise en charge par l'entreprise des frais liés à l'activité professionnelle, retour régulier en présentiel pour maintenir le lien social, pauses régulières pour éviter l'altération de la santé, adaptation des objectifs et du suivi de l'activité en fonction du poste, assistance à distance pour l'usage des outils informatiques et de communication, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, prévention du harcèlement moral managérial.

Toutes les activités ne sont pas éligibles de la même manière au télétravail : il doit y avoir une réflexion métier par métier, sur les prérequis et les objectifs poursuivis.

Le télétravail doit être synonyme de qualité et d'épanouissement du salarié : il ne peut être subordonné à la seule recherche de profit et de continuité de l'activité. Il ne peut se faire en mode dégradé pour servir la concurrence entre les employeurs dans le marché juteux de la formation et de l'enseignement privés.

Télétravailler, c'est être formé sur la base de formations de qualité, apportant des plus-values et une reconnaissance des compétences acquises aux salariés.

Rappelons que la transmission des savoirs être et savoirs faire n'est pas une science exacte, elle ne peut se passer des interactions sociales entre le formateur ou l'enseignant et l'apprenant : tous les actes pédagogiques ne se prêtent pas au télétravail, tous les publics n'y sont pas nécessairement réceptifs.