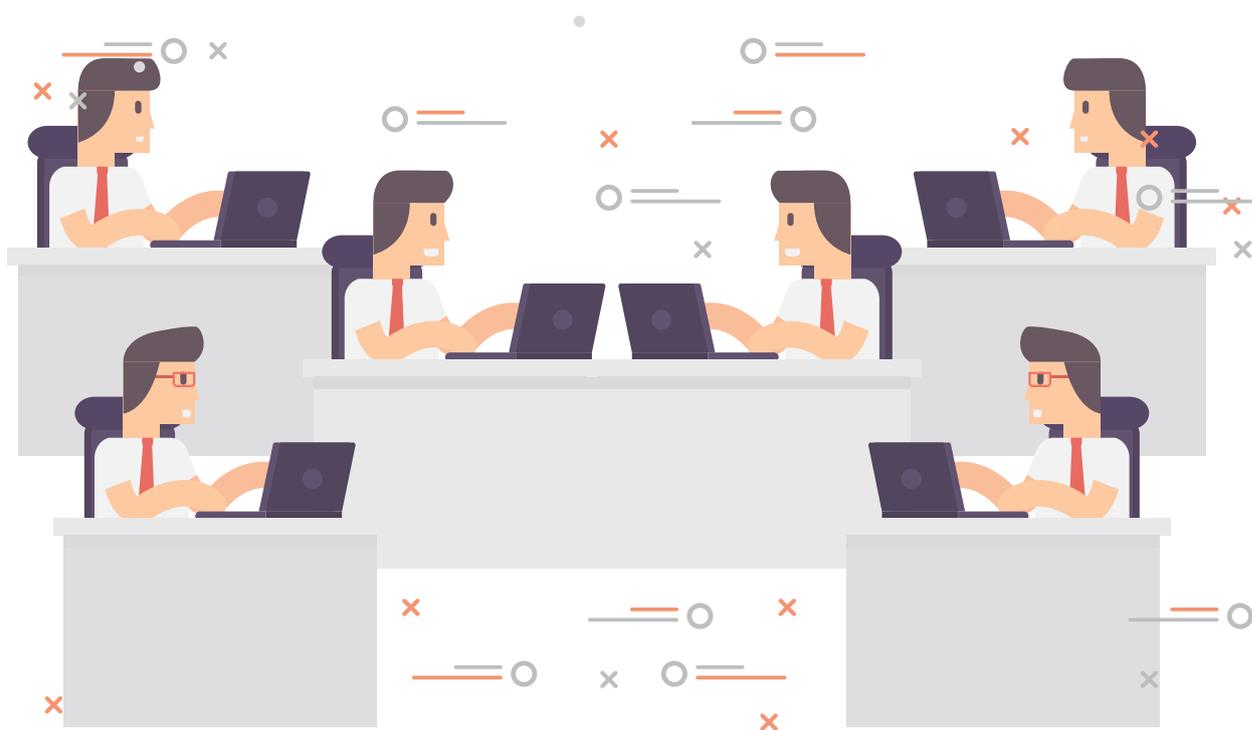


Fiche 3

TÉLÉTRAVAIL, CO-WORKING, NOMADISME, MOBILITÉ



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- La mobilité devient un enjeu prioritaire pour les entreprises dans le cadre de l'économie numérique. Les nouvelles formes de travail qui en découlent, grâce à l'utilisation des applicatifs professionnels à distance vont rythmer le quotidien des salarié-e-s de plus en plus nomades ;
- Ces nouvelles formes de travail peuvent résulter de la nature des travaux à accomplir, ou de demandes pour travailler dans un environnement plus calme que le lieu de travail habituel, ou pour s'épargner des temps de trajets parfois extrêmement longs ;
- L'utilisation d'outils numériques tels que le Cloud, les emails accessibles sur portables ou ordinateurs portables, les téléconférences (...), ouvre de nombreuses opportunités et offre une souplesse

avec les différentes formes de télétravail possibles : à domicile, dans des lieux tiers (co-working), en réseau (travail d'un site distant pour son entreprise) et le nomadisme (travail mobile sur plusieurs sites, ou chez les clients);

- Mais ces formes de travail vont aussi générer des organisations mouvantes, instables et soumises à des procédures numériques à « durée de vie limitée ». La mobilité des travailleurs d'une entreprise va complexifier les modes de fonctionnement en collectifs.

COMMENT INTÉGRER LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL SANS PORTER ATTEINTE À LA SANTÉ DES SALARIÉ-E-S ? COMMENT LES INSCRIRE, AU CONTRAIRE, DANS UN PROCESSUS FACILITATEUR ET D'ALLÈGEMENT DE LA CHARGE DE TRAVAIL ?

PROPOSITIONS

- Réglementer les nouvelles formes de télétravail (nomadisme, travail en tiers lieux, etc) : critères d'éligibilité, réversibilité, conditions d'exercice, formation, etc ;
- Agir pour l'égalité professionnelle F/H en développant l'aide à la parentalité (lieux de garde, crèches, CESU, etc.) et les lieux tiers pour exercer le télétravail hors du domicile ;
- Les nouvelles formes d'organisation du travail doivent faciliter l'exercice professionnel pour le salarié-e-s et sa communauté de travail. Nécessité de définir un cadre communément admis ;
- Définir communément des plages de disponibilité et indisponibilité sur l'utilisation des outils professionnels de communication, avec des garde fous comme l'arrêt automatique des outils de travail à distance après certaines heures pour éviter l'allongement des horaires ;
- Mettre en place une convention définissant les outils numériques que l'entreprise doit fournir aux agents qui télé-travaillent, font du nomadisme ou du co-working ;
- Négocier la mise aux normes par l'entreprise de l'environnement de travail du salarié en télétravail ;
- Maintenir des réunions d'équipe sur le lieu de travail pour garantir un management de proximité ;
- Pour les cadres managers, définir un temps minimum de présence sur les sites dont ils ont la charge.
- S'assurer dans le cadre du co-working, d'une présence syndicale et de CLHSCT (Comité Local Hygiène Sécurité et Condition de Travail) dans ces centres pour utiliser les attributions du CHSCT (expertises, bilan d'expérimentation, examen statistique des temps de connexion, etc.).