



# Télétravail et droit à la déconnexion

Très apprécié depuis la crise sanitaire, d'autant qu'il n'est plus subi, le télétravail n'en reste pas moins du TRAVAIL et à ce titre, tout n'est pas permis !



## QUELQUES CHIFFRES AU MINISTÈRE DES ARMÉES

**19,5%** taux moyen de télétravailleur.se.s en 2022\*  
( en augmentation de 5,5 % / 2021 )

**25,1%** de femmes ont recours à ce mode d'organisation contre 15,8 % d'hommes

**52%** des télétravailleur.se.s bénéficient d'un jour de télétravail/semaine (39 % de 2 jours/semaine)

**50%** d'autorisations de télétravail portent sur des jours flottants (44 % sur des jours fixes, 6% combinent les 2)

Le télétravail répond à vos aspirations personnelles :

- diminution des déplacements quotidiens ;
- conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- plus grande autonomie ;
- environnement plus calme (favorisant la concentration, ...) ;

**mais également** aux aspirations de votre employeur :

- flexibilité ;
- optimisation de l'espace de travail ;
- continuité de service en cas de crise ou d'événement imprévu...

**S'il présente certains avantages, le télétravail peut aussi, selon ses conditions de mise en œuvre, vous exposer à des contraintes susceptibles de générer des risques professionnels, par exemple :**

- un isolement et une perte du lien avec le collectif de travail en fonction du rythme de télétravail défini ;
- une hyperconnexion au travail et de longues journées de travail du fait de l'accroissement des sollicitations par mail, de visioconférences fréquentes, ... ;
- des difficultés à séparer le temps et l'espace entre votre travail et vos activités privées ;
- un aménagement du poste de travail peu adapté au travail sur écran pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques.



### • Pour un temps de travail encadré :

un équilibre doit être trouvé entre plages de joignabilité et autonomie d'organisation du travail.

### • Pour un management adapté :

donner à l'encadrement les moyens d'exercer ses responsabilités doivent primer sur le reporting et le management descendant.

### • Articuler vie professionnelle et vie personnelle :

mettre en place les moyens (matériels et/ou logiciels) pour faire appliquer le **droit** à la déconnexion au lieu de culpabiliser les salarié.e.s avec le **devoir** de déconnexion !



**C'est en s'opposant au développement d'organisations du travail de plus en plus pathogènes que la CGT défend la santé des travailleur-se.s.**