



N°7 JANVIER 2020

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Chers collègues,

Après une fin d'année socialement chahutée, l'ensemble de nos équipes se joint à moi pour vous souhaiter une belle année 2020, pleine de réussite, que ce soit à titre professionnel ou personnel !...

La CFTC Banque Populaire, avec l'ardeur et la passion qui la caractérisent, continuera à défendre vos intérêts en 2020.

Forte de ses résultats en progression, la CFTC BP est incontournable.

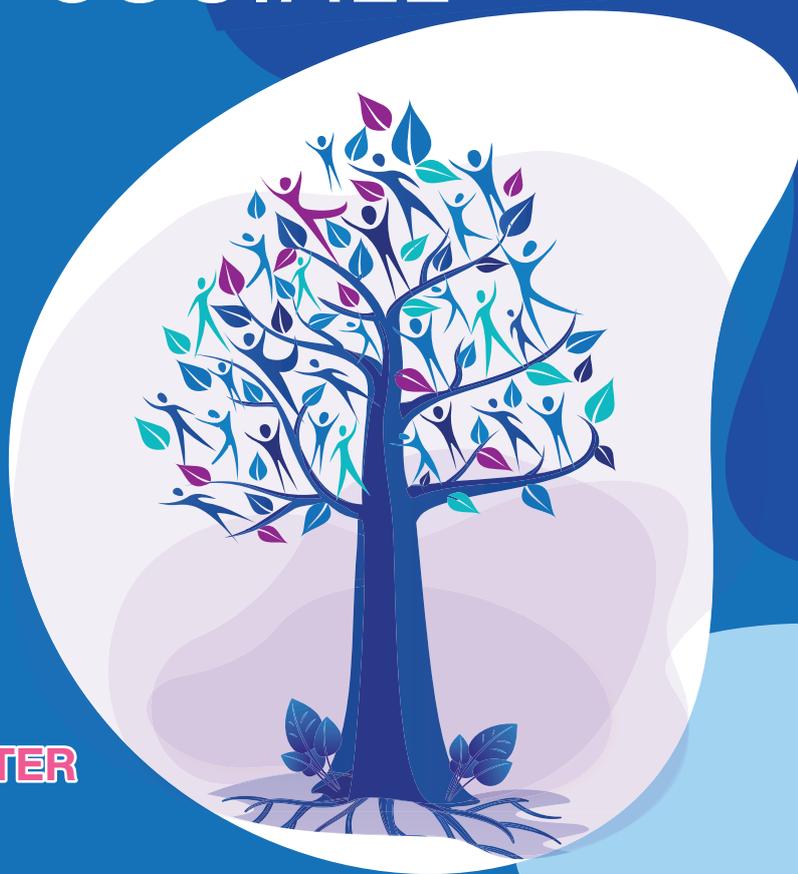
Rejoignez-nous, et participez ainsi à construire notre avenir commun !

Bien à vous tous,

Pascal de FRÉMONT

Président du Syndicat National CFTC
Banque Populaire

CFTC : 100 ANS DE CONSTRUCTION SOCIALE



**LA CFTC VIENT DE FÊTER
SES 100 ANS !**

LE TÉLÉTRAVAIL



**SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE**

«Quand le vent du changement se lève, les uns construisent des murs, les autres des moulins à vent...»



LA CFTC VIENT DE FÊTER SES 100 ANS !

LA CFTC : TOUJOURS LÀ POUR VOUS !...

Chaque adhérent, chaque militant, chaque dirigeant a apporté sa pierre à cette histoire. Chacun continue à l'écrire. Une histoire partagée qui donne du sens à nos actions présentes et alimente notre réflexion pour l'avenir et les formes de notre engagement...

→ 1884/1887

LES PREMIERS SYNDICATS CHRÉTIENS DÉFENDENT LES INTÉRÊTS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

En 1884, la loi Waldeck-Rousseau autorise la mise en place de syndicats.

En 1886, est créé le syndicat des journalistes chrétiens.

En 1887, des militants chrétiens fondent le syndicat des employés du commerce et interprofessionnels (Seci). Et bientôt à Lyon, vont naître les premiers syndicats féminins chrétiens ...

→ 1919

AVEC LA CFTC, NAISSANCE DU PLURALISME SYNDICAL

Les 1^{er} et 2 novembre 1919, rue Cadet, à Paris, 200 délégués représentant 350 organisations votent à l'unanimité la constitution de Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC). La CFTC regroupe déjà une grande diversité de métiers et couvre de nombreuses régions. Le 1^{er} président est Jules Zirnheld (1876-1940). Le secrétaire général est Gaston Tessier (1887-1960). L'organisation se réfère notamment à l'encyclique Rerum Novarum (publiée en 1891 par le pape Léon XIII, cette encyclique reconnaît les droits des ouvriers et dénonce la misère ouvrière) et accueille tous les travailleurs acceptant d'appliquer les idéaux de la morale sociale chrétienne. Fidèle à l'œuvre des premiers syndicats, la CFTC met en place des bureaux de placement, des services juridiques, des caisses d'entraide et des services sociaux. Dès sa création, en 1919, la CFTC a une vision internationale et est soucieuse du bien-être des travailleurs au-delà des frontières nationales. Elle participe à la fondation de la confédération internationale des syndicats chrétiens (98 délégués représentant 3,5 millions de salariés, essentiellement européens).

→ 1920

LES FEMMES PEUVENT ADHÉRER À UN SYNDICAT SANS L'AUTORISATION DE LEUR MARI ...

Très tôt (vers 1899), la CFTC a vu naître et se développer les premiers syndicats féminins. Tout en étant affiliés à la CFTC, les syndicats féminins chrétiens conservent une large autonomie organisationnelle qui favorise l'émergence de fortes personnalités. Ces militantes développent un discours et des pratiques axés sur la défense du travail féminin mais aussi pour la possibilité pour les femmes mariées de rester au foyer. L'action de Marie-Louise Rochebillard (1860-1936), pionnière

du syndicalisme féminin, préfigure les combats pour le respect de la personne dans sa globalité et ses choix de parcours de vie. La présence, dès 1919, de plusieurs syndicats féminins dans les structures membres de la CFTC attestent de la large audience de la CFTC parmi les travailleuses.

→ DANS LES ANNÉES 30

DE NOUVEAUX DROITS DÉBATTUS

La CFTC formalise ses propositions qui se concrétisent par exemple en 1932 avec la loi généralisant les allocations familiales à l'ensemble des salariés et, en 1936, avec le « Plan CFTC ». Publié le 15 mai 1936, ce plan propose un salaire minimum, la réduction de la durée du travail, des logements sociaux, les conventions collectives, etc.

En 1936, les salariés obtiendront finalement notamment la semaine de 40 heures de travail et deux semaines de congés payés. À l'époque, deux tendances s'affrontent : la CGT, révolutionnaire, en tant que syndicat instrument de la révolution politique, et la CFTC, réformiste, en tant que syndicat fer de lance pour transformer la société.

→ SECONDE GUERRE MONDIALE

LA CFTC DIT NON À VICHY

Le 15 novembre 1940, des responsables de la CFTC et de la CGT se réunissent clandestinement et publient le « manifeste des douze », qui est à la fois un acte public d'opposition à la politique du gouvernement de Vichy et une analyse du rôle du syndicalisme présent et à venir.

En 1943, ces deux organisations syndicales participent à la constitution du conseil national de la Résistance (CNR).

En 1944, le CNR comptait dans ses rangs des représentants de partis politiques mais aussi des syndicalistes. Pour la CFTC, Gaston Tessier et Georges Bidault participent à l'élaboration du « programme d'actions de la Résistance », publié le 15 mars 1944. Ce programme comportait à la fois un « plan d'action immédiate » et un ensemble de « mesures à appliquer dès la libération du territoire ». Il contenait un volet politique et un volet économique et social, qui fut repris et appliqué à la Libération. On y trouve notamment les projets de nationalisations, de sécurité sociale et des comités d'entreprises. À la fin des années 40, la CFTC refuse la fusion avec la CGT. Attachée au pluralisme syndical - synonyme de démocratie - la CFTC refuse la constitution d'une seule force syndicale monolithique.

→ L'APRÈS-GUERRE

LA CFTC ACTIVE AU SEIN DES ORGANISMES PARITAIRES

En octobre 1945, le gouvernement provisoire d'après-guerre signe une ordonnance assurant la création du système de sécurité sociale obligatoire pour tous les salariés. Elle s'accompagnera d'une refonte du principe des assurances sociales et d'une reconnaissance du rôle des complémentaires et des mutuelles. À la libération, les idées de la CFTC se retrouvent dans les nationalisations, dans l'appel général en faveur du redressement du pays..., ses militantes et militants agissent dans les comités d'entreprise, à la sécurité sociale...

En avril 1947, à l'occasion des premières élections des administrateurs de la sécurité sociale, la CFTC obtient 26 % des suffrages. Au fil des années et des réformes, la gestion paritaire se déploie et la CFTC, avec les autres OS, participe à la gestion de la formation professionnelle, de l'Unédic, ...

→ DANS LES ANNÉES 60

LA CFTC REFUSE LA POLITISATION DE SON COMBAT

En 1964, le congrès CFTC du mois de novembre au Palais des Sports à Paris, aboutit à la scission du mouvement en deux organisations syndicales distinctes : la CFTC et la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail). La CFTC élit Joseph Sauty à sa tête et refuse la politisation au service de la lutte des classes. Elle prône un syndicalisme indépendant des partis politiques, favorisant le dialogue et la négociation. En 1963, la grève générale des mineurs des Charbonnages de France a comme revendication principale le rattrapage du retard des salaires miniers sur ceux de l'industrie privée. Les conditions météorologiques de la fin d'hiver étant particulièrement rudes, le gel des canaux perturbe l'approvisionnement de la région parisienne en combustible. Le gouvernement craint une aggravation de la pénurie. Le 4 mars, le général de Gaulle signe un décret portant réquisition des mineurs qui reste lettre morte : les grévistes réquisitionnés ne cèdent pas. La grève est lancée par la CFTC. Elle débute le 1^{er} mars et est tout de suite très suivie. Le mouvement prend une ampleur nationale, avec des manifestations sur tout le territoire, y compris à Paris. Le travail ne reprend que début avril, après la signature d'un accord portant sur une hausse des salaires de 6,5 % au 1^{er} avril, portée à 8 % en octobre, puis enfin à 11 % en janvier 1964.

En 1968, les accords de Grenelle sont négociés par les représentants du gouvernement Pompidou, des syndicats et

des organisations patronales. La délégation CFTC est conduite par Jacques Tessier. Conclue le 27 mai 1968, ils aboutissent notamment à une augmentation de 35 % du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) et de 10 % en moyenne des salaires réels. Les accords de Grenelle prévoient aussi la création de la section syndicale d'entreprise. La loi du 27 décembre 1968 rend effective cette avancée remarquable du droit du travail qui reconnaît un contre-pouvoir syndical dans l'entreprise.

→ LES ANNÉES 70-80

ACCOMPAGNER LA PERSONNE DANS SA GLOBALITÉ

Dans un contexte économique défavorable, avec un essor sans précédent du chômage, les personnes et la société sont fragilisées. Les combats de la CFTC sur l'ensemble des pans de ce qui constitue la personne humaine - une personne engagée dans une vie professionnelle, une vie familiale, une vie citoyenne... - apparaissent plus pertinents encore. Soucieuse de la personne humaine dans sa globalité, la CFTC prend part à de nombreuses innovations sociales : formation professionnelle continue, généralisation des retraites complémentaires, chèques vacances, RMI...

En 1980, grâce à son président en exercice, Jacques Tessier, la CFTC fait voter une loi qui permet aux demandeurs d'emploi d'être considérés comme travailleurs ; ils peuvent ainsi maintenir leur droit à la retraite.

En 1984, la CFTC s'engage avec succès dans la bataille en faveur de la liberté scolaire.

En 1985, elle soutient la création de l'allocation parentale d'éducation.

En 1988, la CFTC initie les conventions de conversion, qui ont pour objet de contribuer au reclassement des salariés licenciés pour raison économique ou menacés d'un licenciement économique en leur permettant de trouver une formation appropriée et de pouvoir bénéficier d'un revenu de remplacement sous forme d'une allocation spécifique de conversion.

→ 1991

LA VIE À DÉFENDRE

Avec son nouveau slogan, la CFTC se positionne au-delà des seules relations de travail, elle affiche plus clairement encore le sens donné à son action depuis des décennies : défendre la qualité de vie au travail et les parcours de vie, non seulement au travail, mais également en dehors de l'activité professionnelle.

→ 2006

LE STATUT DU TRAVAILLEUR : RÉALISTE ET AMBITIEUX POUR CHAQUE PERSONNE

La CFTC a un projet de société pour sécuriser les parcours de vie : le statut du travailleur. Sur les différentes étapes qui jalonnent la vie professionnelle, la CFTC a examiné les risques de ruptures et envisagé des mesures qui pourraient soit les éviter, soit permettre de rebondir après ces ruptures. Il s'agit de permettre la construction du parcours professionnel et la mobilité choisie. Depuis sa conception, le statut du travailleur s'est vu décliné dans un certain nombre de droits rattachés à la personne comme le CPA, les droits rechargeables... Mais aussi la portabilité du DIF et des complémentaires santé qui permet aux salariés de conserver leurs avantages même après une rupture de contrat de travail. Sans cesse actualisé, le statut du

travailleur de la CFTC est un projet visionnaire et réaliste. Il porte des propositions concrètes qui revendiquent la primauté de la personne sur les exigences de l'économie. Attachée dès ses premières heures à la participation des salariés aux fruits de l'expansion de leur entreprise, la CFTC milite aujourd'hui pour un élargissement de la participation à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (actuellement, la participation est obligatoire seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés). La CFTC est favorable à la diminution du temps de travail afin, à la fois, de partager le travail et d'apporter, sur le plan individuel, plus de temps libre aux travailleurs (ainsi susceptibles d'améliorer leur vie familiale, associative...).

→ 2013

LA CFTC VOIT GRAND

La CFTC confirme sa place importante sur l'échiquier syndical. La mesure de l'audience syndicale met en lumière le poids de la CFTC : 10,62 % sur l'ensemble des cinq organisations représentatives au niveau national ! La loi du 20 août 2008 a modifié les règles de représentativité syndicale. Elle a supprimé la représentativité irrefragable et a institué de nouveaux critères de représentativité pour les organisations syndicales (OS) de salariés. Désormais, la représentativité des OS est reconnue sur la base de critères adaptés aux niveaux de l'entreprise, de la branche et de l'interprofessionnel. Le critère de l'audience est la clé de voûte de la représentativité syndicale. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau d'une branche professionnelle, une OS doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour être représentative et donc pouvoir signer des accords collectifs. La mesure de l'audience résulte de l'agrégation des résultats des OS aux élections professionnelles sur un cycle de quatre ans. La représentativité de la CFTC dans chaque branche et au niveau interprofessionnel est donc évaluée tous les quatre ans.

→ 2016

DANS UN MONDE EN BOULEVERSEMENT, LA CFTC FAIT ÉVOLUER LES DROITS DES SALARIÉS

A travers le débat sur la loi Travail, la CFTC prône un dialogue social au plus près des salariés. Elle défend la négociation dans l'entreprise et œuvre au renforcement des branches. La CFTC a permis de développer le Compte Personnel d'Activité, le droit à la déconnexion ou encore l'accompagnement des jeunes à la recherche de leur premier emploi.

→ 2017

REPRÉSENTATIVE ET ENGAGÉE DANS LA RÉFORME !

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, pour la deuxième fois. **Avec une audience nationale de 9,49 % et 497 361 voix, la CFTC progresse par rapport au premier cycle (2009-2012).** Elle prouve ainsi son ancrage dans le paysage syndical français et continue à peser dans toutes les négociations.

L'année a été également marquée par la réforme du Code du travail. **Durant la période de concertation qui a précédé la rédaction des ordonnances, la CFTC a défendu des propositions tenant**

compte des évolutions en cours dans le monde du travail. Certaines ont été entendues et figurent dans le texte final :

le maintien de la possibilité de recourir au mandatement pour préserver la mission de négociation des organisations syndicales, la préservation de l'ensemble des attributions des instances qui fusionnent pour donner le CSE, l'inscription dans le texte de la notion de « liberté fondamentale », plus large que les limites antérieurement fixées (discrimination, harcèlement), en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, sur le plan interne, **la CFTC a procédé à une réorganisation géographique** : les structures régionales ont dû fusionner pour s'adapter à la réforme administrative. Un chantier complexe qui, s'achèvera en 2018 par la fusion entre les unions régionales Auvergne et Rhône-Alpes. La CFTC peut ainsi compter sur un mouvement réorganisé, plus solide, pour mieux défendre les salariés.

→ 2018/2019

LE SYNDICALISME DE CONSTRUCTION SOCIALE AU SERVICE DES PERSONNES

Concertation dans le cadre du plan d'action gouvernemental en faveur de l'insertion des personnes handicapées

Convaincue que tout travailleur, qu'il soit handicapé ou valide, est avant tout une personne qui a droit au respect de sa dignité, la CFTC attache une importance particulière à la situation des personnes handicapées.

Au cours de la grande concertation, la CFTC a ainsi soutenu une série de mesures destinées à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, et qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 : le maintien du taux d'emploi obligatoire à 6 % de l'effectif salarié ; la priorité donnée au travail en milieu ordinaire ; des accords agréés limités dans le temps...

Négociation pour les démissionnaires

En vue de faciliter les mobilités professionnelles choisies, la CFTC est favorable à l'indemnisation chômage des démissionnaires ayant un projet de reconversion professionnelle. Grâce à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ils bénéficieront des mêmes garanties (montant et durée de l'indemnisation) que les autres allocataires.

La CFTC a été force de proposition pour ouvrir ce nouveau droit au plus grand nombre de salariés, prendre en compte les différentes expériences, et sécuriser les différentes étapes, notamment l'entretien avec Pôle emploi avant la démission.

Concertation pour le développement de l'apprentissage

Tout au long de cette concertation, la délégation CFTC a mis en avant une série de propositions concrètes et opérationnelles visant à accroître l'attractivité de l'apprentissage. Certaines des propositions de la CFTC ont été reprises dans le rapport final puis dans le texte de loi :

- La formation des maîtres d'apprentissage et la valorisation de leur engagement
- Mise en place d'une aide nationale en matière d'hébergement et de transport (aide au permis de conduire de 500 euros pour les apprentis d'au moins 18 ans)
- Accompagnement personnalisé des apprentis pour limiter les ruptures de contrat
- Mise en place des campus des métiers



LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail séduit de nombreux salariés. Que dit la loi ? Qui peut le demander ? L'employeur peut-il refuser ? La CFTC vous explique comment passer au télétravail dans de bonnes conditions.

Le télétravail, c'est travailler en dehors des locaux de l'entreprise, à domicile ou depuis un espace partagé. Ce dispositif de **travail à distance** est séduisant : flexibilité, gain de temps, réduction du stress, amélioration de la concentration... Les avantages sont certains, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Si le télétravail n'attire pas tous les salariés, nombreux sont ceux qui aimeraient pouvoir en bénéficier, à temps plein ou quelques jours par semaine. Que prévoit la loi ? Quels sont les conditions à respecter et les points à encadrer ? Voici ce que vous devez savoir avant de **passer au télétravail**.

■ METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL : LE POINT SUR LA LOI

Qui peut faire du télétravail ? Quels sont les droits des salariés ?

Le télétravail est une **possibilité ouverte à tous les salariés**, quelles que soient leur catégorie professionnelle et la nature de leur contrat, encadrée par les articles L1222-9 à L1222-11 du Code du travail. En pratique, certains profils de poste rendent sa mise en œuvre compliquée voire impossible. Le télétravail s'adresse avant tout aux employés de bureau, aux activités du secteur tertiaire qui nécessitent peu d'outils et s'exercent sur du matériel informatique connecté. Le salarié en télétravail (à temps plein ou temps partiel) bénéficie des **mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés**, y compris en matière de santé-sécurité. Ses droits à être représenté, à échanger avec les membres du CSE (comité social et économique) et à accéder aux informations syndicales restent eux aussi inchangés.

À noter : un accident survenu à domicile pendant les heures de télétravail est présumé **accident du travail**.

CHIFFRE CLÉ

29 %* des salariés du secteur privé pratiquent le télétravail en 2019

(* Source : enquête Ifop pour Malakoff Médéric Humanis)

Comment encadrer le télétravail ? Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le cadre légal a été assoupli par les **ordonnances Macron** de 2017 : un accord collectif ou une charte rédigée par l'employeur (après avis du CSE) suffit désormais à encadrer le recours au télétravail dans l'entreprise (postes éligibles, conditions du passage au télétravail, mode de contrôle du temps de travail...). La rédaction d'un avenant au contrat du salarié n'est plus obligatoire (mais la CFTC le recommande).

L'employeur est en revanche tenu d'organiser, une fois par an, un entretien avec le salarié. Cet échange doit notamment porter sur les conditions du travail à distance. L'entreprise doit aussi prendre des mesures pour **éviter l'isolement du télétravailleur à temps plein** (rencontres régulières avec les collègues et la hiérarchie, accès aux activités sociales et culturelles (ASC) dédiées aux salariés, etc.).

Comment demander à faire du télétravail ? L'employeur peut-il refuser ?

Quand le passage au télétravail est encadré par une charte ou un accord collectif, **tout salarié éligible** peut demander à exercer ses fonctions en télétravail, dans les conditions prévues par l'entreprise. Une demande verbale à l'employeur peut suffire.

En l'absence de charte ou d'accord, le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail d'un **commun accord**. Si la loi les autorise à formaliser cet accord par tout moyen, il est vivement recommandé de procéder par écrit.

L'employeur peut-il refuser la demande de télétravail ? Oui, si les conditions pour en bénéficier ne sont pas réunies. Dans le cas contraire, l'employeur devra motiver son refus auprès du salarié. La loi ne précise pas par quel moyen.

Attention : en l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur n'est pas tenu de justifier son refus. Sa décision ne pourra cependant pas reposer sur des motifs abusifs ou discriminatoires.

Le télétravail peut-il être imposé au salarié ?

Non, s'il ne faisait pas partie dès le départ des conditions d'embauche fixées par contrat. Le refus du salarié ne constitue pas un motif légitime de licenciement. À noter toutefois qu'en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles (pic de pollution, menace d'épidémie...), prévues dans la charte ou l'accord, le télétravail pourra être mis en place sans consultation préalable du salarié.

■ POURQUOI SE METTRE AU TÉLÉTRAVAIL ? Des bénéfices certains pour le salarié

Le télétravail réduit le temps passé quotidiennement dans les transports (ou les embouteillages !), la fatigue et le stress associés... Il augmente à l'inverse la concentration et la productivité. Il permet également au salarié de gagner en autonomie. Le recours possible au télétravail est particulièrement appréciable lorsque l'employé a besoin d'un environnement calme, loin du bruit et de l'agitation qui règnent bien souvent en open space !

Le télétravail favorise également l'accès à l'emploi pour tous (travailleurs à mobilité réduite, salariés à mi-temps thérapeutique, habitants de régions isolées...) et une **meilleure articulation des temps de vie**, par exemple pour les jeunes parents qui doivent trouver un équilibre entre leur carrière professionnelle et leurs nouvelles responsabilités familiales. Le télétravail, c'est alors moins de déplacements, moins de distance entre le bureau et l'école/la crèche, plus de temps à consacrer aux enfants le soir...

Des avantages aussi pour l'employeur

La mise en place du télétravail peut également profiter à l'entreprise : réduction des coûts, hausse de la productivité, baisse des arrêts maladie, ralentissement du turn-over... Comme l'ensemble des dispositifs permettant une **meilleure organisation du travail** et profitant ainsi aux deux parties, le télétravail est à envisager dans une logique gagnant-gagnant. Il s'inscrit dans une **démarche QVT** (qualité de vie au travail), qui permet dans le même temps d'améliorer les conditions de travail des salariés et les performances globales de l'entreprise.

Mettre en place le télétravail, c'est aussi **développer de nouveaux modes de travail** plus efficaces, plus attractifs et plus flexibles, s'inscrivant au cœur de l'innovation digitale. C'est s'adapter aux transformations du monde du travail, attirer et fidéliser de nouveaux talents, gagner en compétitivité... Le télétravail peut également permettre à l'entreprise de maintenir son activité en périodes exceptionnelles (pics de chaleur, épisodes neigeux, pollution, épidémies...).

ET DES AVANTAGES POUR LA PLANÈTE !

Le télétravail répond aussi à la nécessité de rendre l'entreprise **plus responsable et plus propre**. Il permet de réduire : les déchets produits par les salariés (dans une démarche zéro déchet au bureau), la pollution liée à l'usage de la voiture (mode de transport très majoritairement utilisé par les travailleurs français), le nombre de déplacements professionnels (le travail à distance s'inscrit dans la culture des entreprises, ce qui favorise une meilleure collaboration des équipes éloignées géographiquement).

■ TÉLÉTRAVAIL : LES POINTS DE VIGILANCE Identifier les risques liés au télétravail

Les nombreux avantages du télétravail ne doivent pas faire oublier que le travail à distance présente également des risques pour le salarié, qu'il convient de bien identifier :

- **l'isolement** (le salarié ne bénéficie plus des effets positifs de la socialisation au travail) ;
- la **difficulté à communiquer** avec les collègues et la hiérarchie, pouvant entraîner erreurs, malentendus et pertes de temps ;
- le **manque de reconnaissance** (dématérialisation du travail et des rapports humains, absence de retours) ;
- le **brouillage des frontières entre espace de travail et espace de vie** (empiètement sur la vie privée, augmentation du temps de travail, hyperconnexion), pouvant conduire jusqu'au burn-out.

Encadrer le télétravail et rester vigilant

Pour **prévenir ces risques**, le télétravail doit être mis en place de manière encadrée et concertée. Employeur, salariés et représentants du personnel doivent définir des règles et rester vigilants. Parmi les points à encadrer :

- la **conformité du domicile** et de l'espace dédié au travail
- le **matériel professionnel** (équipement fourni et installé par l'employeur si besoin)
- l'organisation du **temps de travail** (horaires clairement définis et respectés par l'employeur comme par le salarié, communication des temps de disponibilité du salarié aux équipes et managers...)
- la **durée hebdomadaire du télétravail** (recommandation des partenaires sociaux dont la CFTC : 2 jours par semaine)
- les **frais** liés au télétravail (logiciels, abonnements, fournitures, etc.)
- la **réversibilité du télétravail** (retour dans l'entreprise possible à tout moment, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, si le télétravail ne faisait pas partie des conditions d'embauche)...

L'essor du télétravail marque un changement dans les mentalités au travail et la fin de la "culture du présentisme" dans les entreprises : un salarié en télétravail n'est pas forcément un salarié moins appliqué ou plus paresseux. À l'inverse, présence dans l'entreprise ne rime pas forcément avec implication et productivité. La CFTC souhaite encourager ces nouveaux modes de travail qui offrent plus d'autonomie et de flexibilité aux salariés, tout en alertant sur les risques et les dérives possibles. Les représentants du personnel doivent rester vigilants pour prévenir tout manquement aux droits des salariés, notamment au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion.