

TÉLÉTRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL

UNE PRATIQUE PLÉBISCITÉE, UN DIALOGUE SOCIAL NÉCESSAIRE

67%

des dirigeants se déclarent favorables au télétravail¹.



30% des salariés sont inquiets quant à la perspective que le télétravail puisse devenir obligatoire¹.



Cependant, seuls **14%** des télétravailleurs ne souhaitent plus continuer le télétravail après la crise¹.



LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

seuls **33%**

des salariés pensent que leurs employeurs ont consulté les représentants du personnel dans la gestion de la crise sur le lieu de travail².



61%

de ceux qui affirment qu'il n'y a pas eu assez de dialogue social le déplorent².



Pour **68%** des salariés,

les syndicats ont un rôle à jouer dans la redéfinition des modes de travail actuels².



Un accord national sur le télétravail a été conclu entre les partenaires sociaux en 2020¹.



Mais **78%** des salariés n'en ont pas entendu parler ou ne voient pas précisément de quoi il s'agit¹.

3 CLÉS

POUR AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS UN CONTEXTE DE TÉLÉTRAVAIL

1



ORGANISER

des réunions du CSE plus rapprochées

pour favoriser la réactivité (une fois par semaine par exemple), des points réguliers avec les organisations syndicales (quotidiens dans certaines situations), mails d'information réguliers, etc³.

2



ADAPTER

les modalités de réunions

(développement de la visioconférence, participation d'un seul représentant par organisation aux réunions physiques, etc)³.

3



RENFORCER

les liens entre représentants et salariés.

L'employeur peut faciliter les contacts à ce niveau : mails du CSE diffusés aux salariés, mise à disposition des coordonnées des salariés ayant donné leur accord, souplesse dans les heures de délégation nécessaires pour assurer les missions, etc³.