



TÉLÉTRAVAIL

LA CFDT EXIGE UN ACCORD

La mise en place généralisée du télétravail pendant le confinement doit nous conduire à en améliorer les conditions et à continuer à le favoriser dès que cela est possible. La CFDT s'engage donc à négocier un accord télétravail ambitieux pour nos ministères.

Rappel : Le télétravail est toujours à l'initiative de l'agent(e) et doit recueillir l'accord de l'employeur.

Cet accord majoritaire devra nécessairement répondre aux enjeux suivants :

● Questionner l'organisation du travail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui doit se réfléchir au regard des autres formes d'organisation du travail.

La relation du travailleur avec le collectif de travail et la ligne managériale notamment par une communauté d'expérience et un dialogue professionnel sur le lieu de travail sont essentiels.

● Réfléchir sur les postes éligibles

La crise sanitaire a démontré que le télétravail, pour des emplois a priori non éligibles, était pourtant possible. Tout poste doit pouvoir s'effectuer en tout ou partie en télétravail.

● Assurer de bonnes conditions de travail à chaque télétravailleur

Le télétravail doit pouvoir se réaliser au domicile de l'agent ou dans un espace dédié.

● Créer les conditions nécessaires pour la mise en œuvre du télétravail

La confiance est un élément essentiel et incontournable pour réussir le déploiement du télétravail qui profite à tous et toutes, administration, management et collaborateurs. Il faut définitivement sortir du modèle du tout présentiel et du contrôle permanent.

Les pratiques managériales sont donc au cœur des conditions nécessaires à la mise en œuvre du télétravail. Elles doivent mobiliser la confiance entre les acteurs, permettre le respect des différentes sphères de la vie du télétravailleur, articuler la production en télétravail et celle en présentiel et maintenir la cohésion du collectif de travail. La formation des acteurs sera un élément clé.

● Clarifier les usages des outils numériques et leurs limites

L'employeur doit fournir au télétravailleur les outils adaptés (matériels, logiciels, accès sécurisé aux bases de données...) et l'information sur les limites et les règles inhérentes à leur utilisation.

La question de la cyber sécurité se pose concernant l'utilisation de PC personnels (jusque- là interdit).

● Intégrer les enjeux de préservation de la santé, sécurité des travailleurs comme ceux de la prévention de la désinsertion professionnelle

● Prendre en compte les situations particulières des travailleurs handicapés

● Négocier le montant de l'indemnisation forfaitaire obligatoire prévue dans le dernier décret télétravail pour une prise en charge des frais inhérents aux communications, abonnement, électricité, etc.

POUR LA CFDT FINANCES, IL EST URGENT QUE L'ÉTAT EMPLOYEUR S'ENGAGE VÉRITABLEMENT EN FAVEUR DU TÉLÉTRAVAIL EN NÉGOCIANT UN ACCORD MAJORITAIRE AMBITIEUX.

