TÉLÉTRAVAIL
LA CFDT FINANCES S'ENGAGE POUR UNE NÉGOCIATION MINISTÉRIELLE

Nous étions la seule fédération syndicale à demander l'ouverture de négociations ministérielles sur le télétravail au premier semestre 2021 afin d'ouvrir plus de droits aux agents et améliorer les conditions de travail des télétravailleurs.

LES PROPOSITIONS DE LA CFDT FINANCES REPRISES DANS L'ACCORD DE MÉTHODE

L'accord de méthode est un accord technique qui fixe le cadre et le contenu de la négociation : points ouverts à la négociation, calendrier des réunions, délai de la négociation.

Le ministère a accepté les demandes de la CFDT Finances : discussion sur les outils collaboratifs, organisation et charge de travail, les précisions sur le droit à la déconnexion ainsi que les modalités de déclinaison de l'accord ministériel au niveau local seront négociés.

Cette étape marque ainsi le début de la négociation sur le télétravail. La CFDT Finances souhaite que la négociation se déroule dans le cadre d'un dialogue et d'une écoute de qualité afin que les résultats soient au bénéfice des agents.

L'enjeu est d'importance : il en va de l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents, de leurs conditions de travail et de la vie des collectifs de travail.

LA CFDT FINANCES SIGNE L'ACCORD DE MÉTHODE

Afin de cadrer plus clairement nos débats, la CFDT Finances a décidé de signer l'accord de méthode. Certes, il n'est pas contraignant : signé ou pas, il n'empêche pas l'ouverture de la négociation. Mais l'avantage d'un accord de méthode est d'éviter les mauvaises surprises : les points ouverts et fermés à la négociation sont connus à l'avance ainsi que le calendrier des réunions.

La CGT Finances, FO Finances, l'UNSA Finances, la CFTC Finances et la CGC Finances signent également l'accord de méthode.

LES POINTS PORTÉS PAR LA CFDT FINANCES DANS LA NÉGOCIATION

Cette négociation sera l'occasion pour la CFDT Finances de porter les demandes des agents ayant répondu à nos différents questionnaires télétravail ou nous soumettant leurs difficultés :

- Afin de rendre effectif le droit à la déconnexion nous devons le définir plus précisément au niveau ministériel et le rendre opérationnel tant sur le plan technique (fermeture des applications métiers) que pratique (impossibilité de téléphoner aux agents en dehors de leurs heures de travail...)
- Le matériel fourni aux télétravailleurs doit leur permettre d'effectuer leurs missions dans de bonnes conditions (casques avec micro pour répondre au téléphone via les ordinateurs et mesures des pertes auditives par des audiogrammes, double écran, équipements ergonomiques...)
- Le développement urgent de véritables outils collaboratifs et de visio conférence qui fonctionnent
- L'excuse trouvée par certaines directions de l'impossibilité d'emporter des documents papiers à son domicile ne doit plus pouvoir être invoquée pour refuser le télétravail
- Toutes les directions doivent prévoir la possibilité technique d'accepter partiellement des demandes de télétravail
- Il convient d'imposer des discussions au plus près des services sur l'organisation du travail et la charge de travail, en précisant qu'elles doivent associer les non-télétravailleurs, qui sont aussi concernés par les changements induits par le télétravail
- Nous devons également apporter des précisions sur l'utilisation des locaux et les tiers lieux.