

**Dans le cadre des négociations télétravail, la CGT porte un certain nombre de revendications et est vigilante sur de nombreuses choses.**

**La négociation sur l'accord télétravail est en cours. Après quelques séances, il en ressort un certain nombre de points d'attention pour la délégation, bien que nous ne soyons qu'au début du processus.**



D'abord, la question des situations exceptionnelles. Plusieurs organisations souhaitent que cette question soit un élément central du futur accord. Il s'agit d'inscrire dans le texte les modalités d'exécution du télétravail dans toutes les circonstances exceptionnelles possibles (pandémie, trouble climatique, etc.). Notre délégation s'oppose à l'inscription de ces dispositions dans l'accord pour deux raisons majeures :

- La mise en place du télétravail exceptionnel est une décision unilatérale de l'entreprise quand bien même elle vise à satisfaire des directives gouvernementales : c'est donc à l'entreprise d'assumer ses responsabilités d'employeur liées à la mise en place de ces mesures, en termes de santé, de conditions de travail, d'indemnisation, de durée pour les salariés

- Prévoir l'exceptionnel est une chimère : la diversité des situations ne peut pas faire l'objet d'une description dans un accord et donc envisager des dispositions pertinentes à des situations non prévisibles. En effet, quel point commun entre la situation pandémique et l'effondrement d'une route de montagne, ou encore des inondations ?

De notre point de vue, ces dispositions ne visent qu'à diluer la responsabilité de la direction en cas de situations exceptionnelles et à la faire reporter sur les salarié.e.s.

Ensuite, les premières versions de travail de l'accord proposées par la direction semblent vouloir céder aux caprices de la direction immobilière groupe en inscrivant l'idée d'un flex office généralisé : dès lors qu'un.e salarié.e est en situation de télétravail, alors il ou elle doit de fait accepter de mettre à disposition son espace de travail sur site à d'autres personnes. Jusqu'à présent, cette disposition était soumise à l'approbation des salarié.e.s. Notre délégation considère qu'il s'agit là d'un point de blocage dans l'accord en cours de révision et sera vigilante à ce que de telles dispositions, qui sont relatives à l'exercice du travail sur site et non à l'exercice du télétravail, ne soient pas inscrites dans l'accord.

Par ailleurs, plusieurs mentions nouvelles sont inquiétantes, comme un durcissement des conditions de télétravail pour certains métiers, comme ceux de la relation client, imposant de disposer d'une pièce fermée et dédiée, soi-disant pour assurer la confidentialité. En réalité, de telles dispositions ne sont déjà pas appliquées au travail sur site, majoritairement exercé dans des espaces où la notion de confidentialité est tout simplement inexistante. Une fois de plus, la délégation sera vigilante à ce que de telles restrictions ne puissent être inscrites dans l'accord.

Enfin, la question environnementale reste un sujet que la direction ne veut pas aborder, malgré nos demandes insistantes. Si le télétravail est conçu par la direction comme un facteur de réduction de son empreinte carbone, qu'en est-il du report de la charge environnementale et financière sur les salarié.e.s à leurs domiciles ? Comment s'articuleront les modalités de déplacement des salarié.e.s alors que potentiellement les abonnements aux transports en commun ne seraient plus financièrement attractifs pour les salarié.e.s ?

Si la négociation commence à aborder les points durs de l'accord, dont la question de l'indemnisation du télétravail et la mise à disposition des matériels nécessaires, le chemin semble encore long et laborieux. Vous pouvez compter sur la détermination de vos négociateurs.trices CGT pour que l'accord soit réellement plus favorable aux télétravailleuse.s sans porter préjudice aux salarié.e.s qui ne choisiraient pas cette modalité de travail.



## Les 10 principes incontournables de la négociation pour la CGT :

- L'interdiction d'imposer du télétravail individuellement ou collectivement (pas de télétravail imposé collectivement pour fermer des sites sur certains jours) ;
- Le maintien d'un poste de travail attribué à chaque salarié : la validation d'un avenant de télétravail ne doit pas être subordonné à une acceptation par le salarié du « partage » de sa position de travail ;
- Le télétravail ne doit pas être un moyen de pression sur les salariés : ce n'est ni un privilège ni une gratification ;
- L'accord doit s'appliquer dans son intégralité à l'ensemble des salariés qui font une demande de télétravail. Concernant les métiers et activités qui seraient exclus de l'accord par l'entreprise car jugés non compatibles, nous exigeons :
  - des critères objectifs, mesurables pour justifier la non éligibilité ;
  - des diagnostics et expérimentations pour ces métiers et activités afin de proposer des solutions de télétravail ;
- Un télétravailleur ne peut pas être discriminé dans son avancement, sa mobilité, sa rémunération, sa formation ... ;
- L'interdiction des discriminations pour la validation d'avenant de télétravail pour les salariés à temps partiel, avec enfants, les aidants familiaux... ;
- L'interdiction de toute pratique intrusive et spécifique de contrôle de l'activité et de la productivité des télétravailleurs (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données du télétravailleur, etc...), interdiction d'imposer un contact visuel... ;
- La mise en œuvre de mesures de prévention et de protection des victimes de violences intrafamiliales ;
- Les mêmes droits, obligations, objectifs en télétravail que sur site : respect des horaires de travail, pause méridienne, droit à la déconnexion, prise en compte des accidents du travail, prise en compte des heures supplémentaires y compris pour les cadres... ;
- Une indemnisation compensant réellement les frais engagés dans le cadre de l'activité professionnelle (électricité, chauffage, abonnement internet, assurance si nécessaire etc...) et réévaluée annuellement en fonction de l'inflation



## **Ce que porte la CGT en plus au cours de cette négociation :**

- **Au moins deux adresses possibles pour l'exécution du télétravail ;**
- **L'augmentation de l'enveloppe budgétaire allouée à la restauration pour permettre le maintien de la restauration collective sur sites et la reconduction du système d'indemnités repas forfaitaires journalières ;**
- **La mise à disposition d'équipements (chaise, bureau, écrans, caisson, imprimante, etc.) permettant d'avoir un confort équivalent à celui sur le site Orange et assurant la prévention des troubles musculo-squelettiques ...**
- **Une souplesse pour les salariés dans le rythme de télétravail accordé : par exemple possibilité de faire une semaine complète de télétravail dans le mois, ou d'adapter les semaines au rythme des gardes alternées pour les parents divorcés, ou un nombre de jours sur le mois ...**

En cas de demandes pouvant aller jusqu'à 5 jours de télétravail par semaine, des solutions seront proposées pour les salariés dans les situations telles que : déménagement du conjoint, salariées enceintes, salariés en situation de handicap, aidants familiaux, temps de transport très important ... Aujourd'hui, les premières négociations posent déjà des problèmes sur l'exécution d'un télétravail exceptionnel, les impacts environnementaux ou encore le durcissement des conditions d'exercice du télétravail pour certains métiers, ainsi que les dégradations des conditions de travail sur site.

Chaque salarié doit pouvoir s'exprimer sur ses attentes dans les services et auprès de la CGT qui les remontera. Vous pouvez compter sur la détermination de vos négociateurs.trices CGT pour que l'accord soit réellement plus favorable aux télétravailleu.se.s , sans porter préjudice aux salarié.e.s qui ne choisiraient pas cette modalité de travail. Et notamment en ce qui concerne la question des indemnités !

# **La CGT appelle l'ensemble des salariés à se mobiliser le 27 Janvier lors de la journée d'actions interprofessionnelles**



**Fédération nationale des salariés du secteur  
des activités postales et de télécommunications CGT**  
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D  
Site : [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) Mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

