

# TÉLÉTRAVAIL LA CFDT RENDIQUÉ DES AVANCÉES POUR MIEUX PROTÉGER !



**Le télétravail a été encadré grâce à l'accord porté et négocié par la CFDT en 2017. Heureusement que la CFDT a créé ces droits pour les salariés ! Depuis le début de la crise sanitaire, le télétravail est devenu une organisation obligée pour beaucoup de cheminotes et de cheminots. La 3<sup>e</sup> vague en cours ne va pas améliorer la situation...**

## **Nos revendications.**

**N**ouvelle pour certains, appréciée ou redoutée, cette forme d'organisation va s'imposer progressivement et durablement, au-delà de la crise. Pour la CFDT, il n'est pas question de subir, il faut construire !

**LA CFDT REVENDIQUE DE MEILLEURES GARANTIES ET DE PLUS GRANDES PROTECTIONS : REPENSER LE TÉLÉTRAVAIL ET NÉGOCIER LES ÉQUILIBRES (VIE PRO' & VIE PERSO', FINANCIER, MAINTIEN DU COLLECTIF, ETC.).**

À la suite de nos multiples propositions et demandes, le DRH SNCF s'est engagé en CCGPF à ouvrir des discussions sur le sujet très rapidement.

### **UN PRÉREQUIS POUR LA CFDT**

Hors du contexte actuel de crise sanitaire, personne ne doit être mis en télétravail contre son gré. Lorsqu'il est imposé pour des raisons de force majeure, la CFDT revendique la mise en œuvre des mêmes droits pour les télétravailleurs occasionnels que pour les télétravailleurs réguliers, quel que soit leur collègue, dès lors qu'ils peuvent et souhaitent télétravailler.

### **LA CFDT VOUS LIVRE UNE PARTIE DE SES REVENDICATIONS LÉGITIMES**

#### **#1 LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS PROFESSIONNELS**

Il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

#### **L'ENVELOPPE DE 100 € DOIT ÊTRE REVUE À LA HAUSSE POURQUOI ?**

Pour couvrir réellement les dépenses d'acquisition du mobilier, de matériel informatique et de périphériques complémentaires s'ils ne sont pas fournis par l'entreprise : écran, imprimante, etc. L'informatique et la logistique ne doivent pas être un frein. Le fait de ne pas avoir la possibilité de télétravailler pour des raisons matérielles ne doit pas être une condition suspensive de l'accès au télétravail. Cette organisation du travail doit permettre à chacun d'être dans les mêmes conditions de travail qu'au bureau.

#### **L'ALLOCATION FORFAITAIRE MENSUELLE DE 15 € DOIT ÊTRE ELLE AUSSI RÉÉVALUÉE POUR PRENDRE EN COMPTE LES FRAIS FIXES**

- Le loyer ou la valeur locative brute.
- La taxe d'habitation.
- La taxe foncière.
- Les charges de copropriété.
- L'assurance multirisque habitation. ☹☹☹



## POUR PRENDRE EN COMPTE LES FRAIS VARIABLES

- Le chauffage et / ou la climatisation.
- L'électricité.
- La connexion au réseau téléphonique et l'abonnement internet.
- Les consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre, etc.).

## #2 ÉQUILIBRE VIE PERSO' & VIE PRIVÉE ET LE DROIT À LA DÉCONNEXION

La CFDT revendique que la mise en place du télétravail prenne en compte le droit à la déconnexion. Depuis 1<sup>er</sup> janvier 2017, le droit à la déconnexion fait partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire. Celui-ci a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

### CE QUE LA CFDT DEMANDE

- La mise en place de plages de joignabilité.
- Des formations visant à prendre conscience de l'importance de se déconnecter.
- L'utilisation stricte d'appels *Teams* ou portable professionnel pour éviter la communication à un tiers du numéro de téléphone personnel.

## #3 AJOUT D'UNE FORMULE COMPLÉMENTAIRE À CELLES DÉJÀ PROPOSÉES

Pour plus de souplesse dans le dispositif de télétravail, la CFDT demande la mise en place d'une formule alliant journées fixes et journées flottantes.

## #4 ACCOMPAGNEMENT DANS L'UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES

L'utilisation des nouveaux outils digitaux est parfois complexe à appréhender. C'est pourquoi la CFDT demande que des formations aux outils *Office 365* liés au travail collaboratif tels que *Teams*, *SharePoint* ou *Forms* puissent être dispensées systématiquement.

## #5 UNE MÉTHODOLOGIE D'INFORMATION CONTINUE

Les télétravailleurs doivent être accompagnés par l'entreprise : webinaires, chats, etc.

## #6 ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui doit faire l'objet d'une évaluation adaptée des risques professionnels. Pour la CFDT, cette évaluation des risques doit notamment intégrer les ceux liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

Ces actions sur l'évaluation des RPS doivent être menées par l'entreprise à intervalles réguliers.

## #7 COMPENSATION À LA RESTAURATION

Le télétravail doit ouvrir une compensation visant à prendre en charge une partie des frais de restauration, que ce soit par des titres-restaurant ou une participation, comme l'entreprise le fait envers les CSE qui assurent le fonctionnement des restaurants d'entreprise. Les participations doivent être fléchées directement vers les télétravailleurs plutôt qu'être thésaurisées dans les CSE.

## #8 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel s'ils existent et l'accès aux informations syndicales.

### CE QUE LA CFDT DEMANDE

- La mise à disposition de panneaux d'affichage numériques.
- La mise en place d'heures d'information syndicale (HIS) dématérialisées suivant un process réalisable.
- La mise à disposition des télétravailleurs des informations pour pouvoir joindre leurs élus CSE.
- Les syndicats doivent pouvoir remplir leurs missions de représentation du personnel : pouvoir vérifier les conditions de travail, pouvoir informer, être contactés et rencontrés, préparer les instances représentatives du personnel (IRP), etc.

## #9 APPROCHE MANAGER-MANAGÉ

Le manager doit maintenir une équité entre ceux qui télétravaillent et les autres. Il se préoccupe d'eux de la même manière que ceux qui sont présents, en déplacement, etc.

Les managers ont aussi le droit au télétravail dans les conditions précédentes. Le télétravail doit pouvoir être possible pour le plus grand nombre. Il appartient aux managers de travailler avec leurs équipes et les RH pour définir des missions réalisables à distance. Une confiance réciproque doit s'installer. La mise en place d'indicateurs de charge de travail, de pesage des postes, mais surtout l'adaptation des fiches de poste doit permettre une mise en place efficace du télétravail. ●



**DANS UNE PÉRIODE OÙ LE LIEN SOCIAL  
EST TRÈS IMPORTANT, LE TÉLÉTRAVAIL  
NE DOIT PAS ÊTRE PRÉTEXTE À L'INTRODUCTION  
DU FLEX OFFICE POUR RATIONALISER  
LES MÈTRES CARRÉS OCCUPÉS !**

