

TÉLÉTRAVAIL LA CFDT DEMANDE LA NÉGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD

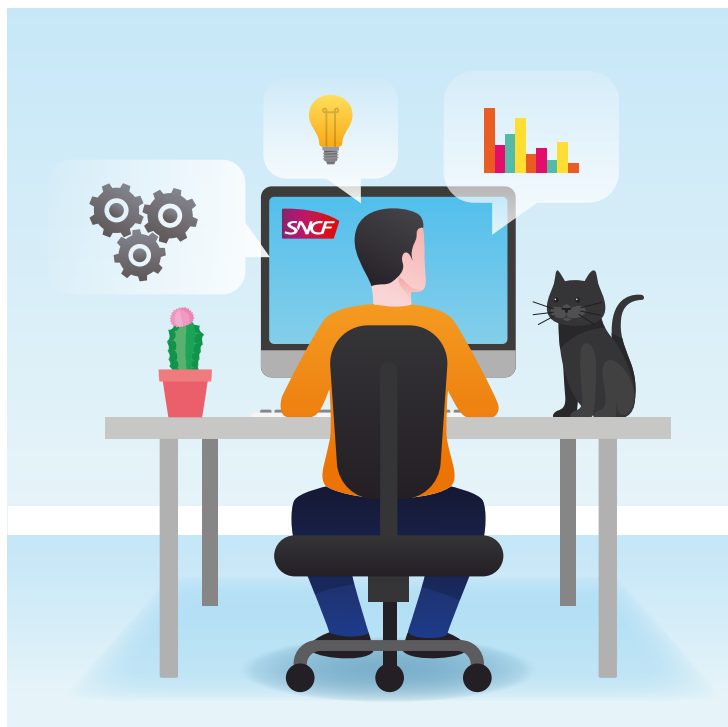
Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé. Nouveau pour certains, apprécié ou redouté, cette forme d'organisation pourrait s'imposer progressivement et durablement. Il est donc urgent de repenser le télétravail et négocier les équilibres (vie pro et vie perso, équilibre financier, maintien du collectif, etc.).

Explications et revendications.

A lors que la crise sanitaire se poursuit, la CFDT dresse le bilan du premier accord dont elle a été à l'initiative et demande la négociation d'un nouvel accord sur le télétravail, en phase avec les attentes des cheminots. 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.

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT, EN BREF

- #1 Chacun doit bénéficier** au minimum des 100 € de l'accord pour disposer de l'équipement bureautique et logistique nécessaire, ainsi que des consommables. Les commandes de mobilier peuvent se faire par les contrats-cadres de l'entreprise.
- #2 Il faut tendre vers une organisation** qui permette à chacun d'être dans les mêmes conditions de travail qu'au bureau : le poste de travail à domicile doit être aménagé comme au bureau et avoir la possibilité de demander la visite d'un COSEC / ergonome.



- #3 Les salariés doivent être informés** sur les remboursements auxquels ils ont droit et en bénéficier effectivement. ☺☺☺



TÉLÉTRAVAIL LA CFDT DEMANDE LA NÉGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD

- #4 **Le télétravail doit ouvrir le droit au titre-restaurant**, quelle que soit la proximité du lieu principal d'affectation avec un restaurant d'entreprise ou conventionné.
- #5 **L'informatique et la logistique** ne doivent pas être un frein. Pour cela, 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. L'entreprise doit mettre à disposition dans un délai acceptable le matériel nécessaire.
- #6 **Les applications logicielles** doivent être développées ou modifiées afin qu'elles soient compatibles avec le télétravail.
- #7 **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.
- #8 **Les managers ont aussi le droit** au télétravail dans les conditions précédentes.
- #9 **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 pouvoir s'installer.
- #10 **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.
- #11 **L'entretien individuel** doit être repensé pour inclure le télétravail.
- #12 **Un point essentiel est la formation** des managers à l'accompagnement du télétravail. Les formations doivent être actualisées à la suite de « l'expérience confinement » pour l'organisation de moments conviviaux.
- #13 **Le télétravail doit être une possibilité** dès lors que cela ne péjore pas le travail à réaliser. ●

COMMENT Y ARRIVER ? QUELQUES PISTES PROPOSÉES PAR LA CFDT

- #1 **Un référent télétravail par entité doit être mis en place**. Au minimum un par SA, mais également dans chaque périmètre CSE (chaque comité de suivi), par entité et par business unit (BU).
- #2 **Une méthodologie d'information des télétravailleurs** doit être accompagnée par l'entreprise : webinaires, chats, etc.
- #3 **Les organisations syndicales doivent pouvoir remplir** leurs missions de représentants du personnel : être inclus en amont des projets d'évolution des organisations, pouvoir vérifier les conditions de travail, pouvoir informer, être contactées et rencontrer, préparer les instances représentatives du personnel (IRP), tenir des heures d'information syndicale (HIS), dialoguer avec les agents en télétravail (être partie prenante de chaque analyse de risque), etc. Pour ce faire, le nouveau logiciel (PARC) d'accompagnement des analyses de risque devrait comporter un champ réservé aux partenaires sociaux.
- #4 **Un guide du télétravail** doit être rédigé avec les organisations syndicales signataires de l'accord. ●

VOUS SOUHAITEZ FAIRE BOUGER LA SNCF AVEC L'OBTENTION DE DROITS NOUVEAUX ET PROTECTEURS ? ALORS, REJOIGNEZ-NOUS !

#1

En ligne, sur <https://bit.ly/2Gdlx68>



#2

Par bulletin papier, sur <https://bit.ly/3i8bKwD>

