

SUD sort le stylo pour le télétravail !

En 2013, SUD PTT n'avait pas signé l'accord télétravail ■ Il contenait des dispositions tout juste du niveau du code du travail et La Poste n'avait retenu aucune de nos propositions ■ La cuvée 2018 est source d'améliorations tant sur l'accessibilité, que sur l'installation technique ou les voies de recours ■ Nous nous sommes toujours battu-es pour que tous les personnels, quel que soit le niveau de fonction éligible, puissent bénéficier du télétravail ■ Avec le rouleau compresseur SLD (Servir Le Développement), les fermetures de sites vont bon train, le télétravail permettra à des collègues de conserver leur activité.

Le lieu du télétravail

Le nouvel accord donne la possibilité de déclarer un second lieu de résidence pour les télétravailleur-euses. Cet aspect est très important pour certain-es collègues dont les vies personnelles sont parfois compliquées.

La possibilité de télétravail en centre de proximité est maintenue et un peu plus détaillée. Aujourd'hui, les télétravailleur-euses dans ces centres sont peu nombreux-ces : 82 contre 1 827 à domicile. SUD privilégie le travail en centre de proximité, pour celles et ceux qui en ont la possibilité, car il permet d'éviter le risque important d'isolement que peuvent vivre les télétravailleur-euses.

Et on ne peut pas dire que La Poste soit très en pointe sur le sujet puisqu'elle a souvent refusé des demandes de télétravail sur des centres de proximité qui n'étaient pas postaux. Nous regrettons donc que, comme nous l'avons demandé lors des négociations, cet accord n'apporte aucune précision sur ce point. La Poste accepte que les postier-es télé-travaillent, mais surtout sans surcoût pour elle !

L'éligibilité des fonctions

La majorité des refus concerne des demandes de télétravail où il y aurait incompatibilité de la fonction. Mais, pour une même activité, on constate qu'il peut être accepté dans certains métiers et refusé dans d'autres !

Cette fois-ci, l'accord détaille la liste des activités compatibles et incompatibles, les fiches fonctions devraient évoluer pour le préciser. Les responsables ne pourront donc plus justifier leur refus sur ces motifs un peu trop faciles !

La vigilance, une nécessité !

La signature d'un accord n'est pas une fin en soi, encore faut-il qu'il soit appliqué. Et, ces derniers mois, en dehors d'accords de type réglementaires (grilles salariales...), que nous soyons signataire ou pas, nos patrons ne se font pas prier pour tenter de détourner ou d'interpréter leurs contenus. Cela pose d'ailleurs plus largement la question de l'honnêteté dans le dialogue social. On l'a vu avec les détournements de l'accord distribution que nous avons anticipé et qui ont justifié largement notre refus de signer ce marché de dupes ou plus récemment au Réseau avec l'accord dit "à priorité sociétale" (ex ZUS). Peu d'engagements en réalité sur ce type de bureau, et le conflit depuis 15 jours sur Sarcelles (95) avec 3 suppressions d'emploi illustrent une fois encore que l'encre a à peine eu le temps de sécher que nos patrons s'exécutent en sens inverse !

Alors, pour cet accord télétravail, les salariés peuvent faire confiance à SUD, nous saurons le faire respecter !



25/27 rue des envierges
75020 Paris

www.sudptt.org

tel : 01 44 62 12 00
fax : 01 44 62 12 34
mail : sudptt@sudptt.fr

Fédération des activités postales et de télécommunications



Le nombre de jours

Dans ce nouvel accord, la limitation demeure à 2 jours et intègre la disposition de l'accord génération : 3 jours pour les personnels de plus de 55 ans. SUD est satisfait et nous ne sommes pas favorables à son augmentation (sauf bien sûr en cas de prescription médicale) car le télétravail peut isoler les collègues et dégrader au final leurs conditions de travail.

En effet, certaines entreprises ne prévoient même plus de siège fixe pour leurs télétravailleurs qui, du coup, n'ont plus l'occasion de créer des liens dans une équipe et n'ont plus d'interlocuteur-trice en cas de difficultés. Nous avons d'ailleurs fait mentionner dans le texte que le/la télétravailleur-euse doit être intégré-e au collectif de travail, afin de permettre au CHSCT d'intervenir plus facilement s'il en a besoin.

Les différentes formes de télétravail

- Des jours fixes avec un planning prévisionnel établi à l'année ;
- En jours flottants de 25 jours par an ;
- En télétravail occasionnel en cas de situations inhabituelles (désorganisation des transports en commun, intempéries, pic de pollution ...).

Comme nous l'avons exprimé lors des négociations, sur ce dernier point nous restons très sceptiques sur sa réelle portée. En effet, actuellement, le télétravail n'étant réalisable qu'avec du matériel de La Poste, cela suppose donc de déjà faire du télétravail... Cela risque d'inciter des collègues à faire du télétravail pour anticiper des difficultés pour se rendre au travail alors qu'ils n'ont pas forcément envie d'adopter régulièrement ce mode de travail.

Les commissions de suivi

Ces commissions sont réservées aux seuls signataires (dispositions plus que contestables mais qui en général ne nous interdisent pas d'intervenir tout de même). Cette fois-ci nous y serons !

A travers elles, nous veillerons :

- Au respect de toutes les dispositions ;
- A une application à tous les grades et pas aux seules classes III et IV ;
- A ce que les directions n'en profitent pas pour économiser des m² et ainsi isoler certain-es salarié-es ;
- Au respect de la charge de travail : les normes de production, les horaires et les critères de résultats exigés ne doivent pas être plus importants.

Les aspects techniques

L'accord de 2013 imposait pour la conformité des locaux de télétravail une intervention d'une société extérieure et obligeait à fournir un certificat. Dorénavant, une simple attestation sur l'honneur suffit, mais ce diagnostic reste possible à la demande de l'agent, et sera toujours pris en charge à la hauteur de 120 euros. Ce point a très souvent été problématique pour La Poste puisque les agents se tournaient vers elle pour savoir quelles étaient les entreprises réellement habilitées à le faire à des coûts raisonnables. Elle a donc préféré botter en touche et réaliser des économies en n'obligeant plus à faire ce diagnostic. SUD veillera à ce que La Poste ne se décharge pas de ses responsabilités en cas d'incidents et nous conseillons donc de continuer à faire ce diagnostic.

La prime communication et technologie de l'information (PCTI), déjà existante dans l'ancien accord, est revue à la hausse à la hauteur d'une somme forfaitaire de 130 euros/an pour la classe IV (contre 120 euros) et de 300 euros/an pour les classe I, II, III (contre 290 euros) compensant l'ensemble des frais.

Les demandes de télétravail

L'accord prévoit la dématérialisation de tous les formulaires et la création d'un référent dans les NOD ou DAST qui sera également destinataire de la demande de télétravail. Le délai de réponse antérieurement de 2 mois passe à 1 mois.

En cas de refus, elle devra être motivée par écrit et il est toujours possible de faire un recours via la commission de conciliation. Les délais s'améliorent puisque les agents ont désormais 15 jours pour la saisir contre 7 jours auparavant, ce qui était souvent trop court pour avoir le temps de contacter un représentant syndical afin de l'aider à rédiger son recours.

Pour autant, cette solution de la commission de conciliation ne nous satisfait pas et nous défendons le principe d'un recours dans les instances prévues pour l'étude des situations individuelles (les CAP pour les fonctionnaires et les CCP pour les salarié-es).

Sur la reconduction de la demande de télétravail, elle sera désormais automatique, par tacite reconduction. Ce qui nécessite que l'agent soit prévenu-e, car c'est le seul moment où l'on peut demander des modifications. Il faudra donc être attentif !