



TELETRAVAIL

VERS UN ACCORD PLUS AMBITIEUX POUR TIRER LES LEÇONS DE L'EXPERIENCE COVID !

5000
télétravailleurs fin
2019, 40 000
pendant le
confinement !



La question du télétravail, mise en lumière par la période COVID, suscite des débats passionnés. Il y aura bien, en la matière, un avant et un après COVID.

Un immense gisement mis à jour...

A La Poste, cette période a révélé un immense potentiel : **de 5000 personnes fin 2019, le nombre de télétravailleurs a explosé à 40 000 pendant le confinement.** Du jour au lendemain, des pans entiers d'activités postales, jusque-là jugées indésirables en télétravail, en ont découvert les vertus.

Dans le contexte de l'urgence sanitaire, ce changement s'est fait, la plupart du temps, dans l'improvisation et la confusion, notamment quant aux droits et devoirs des nouveaux convertis.

Un besoin de clarification s'impose à court terme, mais aussi une belle opportunité à moyen et long terme : **permettre à beaucoup plus de postières et de postiers d'accéder à ce mode de travail gagnant-gagnant, de façon pérenne et organisée.**

Battre le fer tant qu'il est chaud...

La satisfaction globale qui ressort de cette expérience, les expérimentations menées pour des activités jusque-là exclues, l'évolution accélérée des SI... tout milite aujourd'hui pour faire radicalement bouger les lignes et pour convaincre les plus réticents !

L'accord de 2018 a permis d'augmenter de plus de 50% le nombre de bénéficiaires en un an. C'est un socle solide sur lequel s'appuyer pour donner au télétravail la place qui lui revient au cœur de nos organisations postales !

La CFDT revendique 3 priorités d'actions...

- ▶ D'abord **un cadrage spécifique pour les « télétravailleurs du Coronavirus »**, clarifiant rétroactivement leurs droits et devoirs. Il faut réviser les attendus et les objectifs, dédommager en cas de frais exceptionnels.
C'est un principe d'équité : Aucun postier ne doit en être de sa poche !
- ▶ Ensuite, **ajouter à l'accord une nouvelle modalité de télétravail exceptionnel** afin d'anticiper et mieux prendre en compte les impacts de toute nouvelle situation épidémique qui pourrait se présenter.
- ▶ Enfin, **travailler sur une intégration dans l'accord d'un maximum d'activités**, qu'elles aient ou non expérimenté le télétravail pendant la crise, en analysant chaque fiche de fonction, comme la CFDT le proposait déjà il y a 2 ans.

Moins de 3% de postiers et postières pouvaient télé-travailler fin 2019...

POUR LA CFDT, IL EST TEMPS DE CHANGER LE BRAQUET... LA POSTE DOIT SE FIXER UNE AMBITION EN PHASE AVEC NOTRE TEMPS : AU MOINS 12% DE TELETRAVAILLEURS A L'HORIZON 2021

