



# Expérimentation du Télétravail au SNAI :

## ***Fiche pratique de négociation***

La Cfdt n'est pas d'accord avec les expérimentations sauvages de La Poste. Même une expérimentation doit faire l'objet de négociation, et être accompagnée d'un protocole.

La Cfdt a des propositions pour réussir cette expérimentation, et elle vous propose d'y réfléchir pour négocier un cadre de fonctionnement du télétravail au SNAI, et donc sortir du télétravail clandestin. C'est le but de cette fiche pratique. Si La Poste ne souhaite pas mener une négociation collective, vous avez ci-dessous les éléments pour négocier votre avenant ou votre convention individuelle. Vous pouvez retrouver ces informations sur le site [www.ergostressie.com](http://www.ergostressie.com), visite vivement recommandée par la Cfdt avant de vous engager.

### **Prise en charge intégrale des frais :**

La Poste doit accepter de discuter de la prise en charge de tous les coûts induits pour le télétravailleur, liés directement à l'exercice du télétravail. C'est une obligation découlant de l'accord ANI du 19 juillet 2005 et de la loi du 9 juin 2009 sur le télétravail.

L'équipement matériel de la position de travail comprend le micro-ordinateur portable fourni par l'entreprise, une station de travail avec hub d'accueil, écran, clavier, souris, imprimante, meuble bureau, lampe, siège, caisson, téléphone supplémentaire et connexions appropriée.

Tous les surcoûts liés au travail à domicile doivent être évalués : surprime d'assurance, diagnostic électrique, supplément de consommation de chauffage, d'éclairage du logement, et d'alimentation électrique du poste de travail, abonnement réseau et 2<sup>ème</sup> ligne si nécessaire, consommables du poste de travail.

### **Organisation du travail :**

Lorsque les aspects logistiques sont réglés, il faut regarder la question de l'organisation du travail, du rattachement hiérarchique, du management et des entretiens individuels, des objectifs, des relations avec les collègues et avec les organisations syndicales, du droit à la formation et à l'information, de la gestion du parcours professionnel, des plages de disponibilité...

### **Santé au travail :**

L'évaluation du temps et de la charge de travail doivent faire l'objet d'une attention particulière, avec notamment :

- une négociation sociale sur les objectifs annuels fixés aux télétravailleurs.
- une surveillance médicale particulière annuelle avec un test d'évaluation de la charge mentale et le suivi de son évolution.
- un rapport annuel du médecin de prévention au CHSCT sur la mesure des risques psycho-sociaux des télétravailleurs et son évolution.

### **Garanties collectives :**

Un éventuel accord doit parler de réversibilité de la situation et du délai de prévenance, de respect du volontariat, d'une période d'essai et d'observation, d'une période d'intégration pour les nouveaux, de l'alternance au siège du service, et des conditions d'accueil dans l'entreprise, et le cas échéant de retour définitif dans l'entreprise. Un avenant type pour les salariés et une convention individuelle pour les fonctionnaires doivent être discutés et annexés à l'accord collectif, le cas échéant. La liste des télétravailleurs régulièrement actualisée doit être communiquée au CHSCT, et accessible à tout moment.

La sortie du télétravail doit être envisagée autrement qu'en situation d'échec, afin que le télétravailleur se projette dans un parcours professionnel, avec différentes étapes dans sa carrière et différentes formes d'organisation. Le télétravail ne doit pas être un frein à une évolution ultérieure.

Enfin la Cfdt propose que l'on réfléchisse et qu'on négocie au SNAI sur une notion de **télétravail occasionnel** officialisé entre 10 et 20% qui correspondrait mieux à notre pratique et nos besoins professionnels et personnels, et qu'on en définisse les règles et l'accompagnement.

**avec la Cfdt prenez de l'avance, télétravaillez en confiance : ...**