



## TELETRAVAIL CONTRE MAL TRAVAIL

**Pour les postières et les postiers, le télétravail est une évolution indispensable de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, mais pour améliorer son rapport au travail, la réponse de La Poste est incomplète.**

Absentéisme, maladie professionnelle, accident du travail, incivilités... sont les symptômes et l'arbre du télétravail ne doit pas cacher la forêt du mal travail. Bien traiter le travail, les travailleurs, les postières et les postiers, c'est rendre le télétravail complémentaire et satisfaisant pour celui qui le pratique, sans qu'il soit incontournable et échappatoire.

Le télétravail n'est que l'exercice déporté de celui effectué sur site et doit obéir aux mêmes règles : égalité, non-discrimination, équilibre vie pro / vie perso, qualité de vie au travail, rythme et conditions de travail, déconnexion....

La réalité c'est que les items QVCT à La Poste ne sont pas au beau fixe dans les services, en lien avec la dégradation du sens du travail et du rapport au travail. Les postières et les postiers fuient les lieux où s'applique la stratégie d'entreprise, qui surcharge de travail, qui rend malade du travail et qui n'offre aucune opportunité d'émancipation.

C'est dans cet environnement qu'un nouvel accord Télétravail a été négocié, sorti de celui de la QVCT sur demande unitaire des syndicats. En effet, la CGT a pesé de tout son poids pour sortir

Nous avons gagné la possibilité de pouvoir télétravailler :

- 2 jours consécutifs par semaine,
- Par demi-journée,
- Jusqu'à 35 jours annuels sous la forme du TT en jours flottants,

### Ce que la CGT a principalement porté :

- Un bornage plus précis des conditions de mise en œuvre du Télétravail pour éviter les dérives locales et mises en applications autoritaires ;
- Le maintien à 55 ans de la possibilité de bénéficier d'un troisième jour de TT ;
- Une meilleure prise en compte des situations particulières de santé ;
- La non-discrimination d'accès au TT aux Temps Partiels et Porteurs de mandat ;
- L'élargissement précisé et non conditionné du troisième jour possible aux agents porteurs de problématiques familiales et de santé ;
- Une véritable commission de recours TT qui intègre représentants du personnel, professionnels de santé et de prévention ;
- Augmentation des montants de prise en charge des matériels et indemnités forfaitaires mensuelles ;

du carcan imposé, en temps comme en propos, passant de 1 page à 15 dans la version finale. Pour autant, la négociation âpre n'a pas fourni tous ses effets, La Poste résistant dogmatiquement à l'âge d'ouverture du 3<sup>e</sup> jour de télétravail à 58 ans. La projection de l'âge de départ à la retraite à 64 ans donne tous ses méfaits...

Le maintien d'une commission de recours, l'amélioration du matériel à disposition et l'augmentation des indemnités mensuelles forfaitaires font parties des dispositions de l'accord grâce à notre intervention. Pour le reste, on peut noter des avancées dans la réponse aux propositions de la CGT mais qui ne vont pas jusqu'au bout de l'intention : amélioration des modalités de TT, meilleure prise en compte des situations particulières, santé, handicap, familiale.

**La CGT a porté les revendications exprimées et reste à l'écoute. Rapprochez-vous des représentants CGT pour faire connaître votre avis sur cet accord Télétravail.**

**TRANSFORMONS NOS IDEES EN LUTTES GAGANTES.**

**UNISSONS NOS REVENDICATIONS POUR PESER DANS LES NEGOCIATIONS A VENIR**



## Bulletin de contact et de syndicalisation CGT



..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

( facultatif) Téléphone perso : ..... pro : .....

Grade/ Classification : ..... Métier : .....

Service/Bureau (nom et adresse) : .....

.....

