Télétravail : en faire une possibilité pour toutes et tous mais une obligation pour personne !

LA FÉDÉRATION DES FINANCES CGT EXIGE :

1. que la mise en place du télétravail se fasse à la demande exclusive du télétravailleur ou de la télétravailleuse, qui doit pouvoir y renoncer quand il ou elle le souhaite (avec un préavis).

POUR LA PRÉSERVATION DU COLLECTIF DE TRAVAIL, LA FÉDÉRATION DES FINANCES EXIGE :

2. la limitation du nombre de jours hebdomadaires en télétravail ;
3. le maintien d'un poste de travail personnel dans l'établissement ou le service ;
4. un droit réel à la déconnexion (impossibilité d'être connecté au delà et en deçà d'une certaine heure) ;
5. des télécentres au niveau finances au sein du réseau.

POUR LA PRÉSERVATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ, LA FÉDÉRATION DES FINANCES EXIGE :

6. la prise en charge par l'employeur de l'intégralité des frais liés au télétravail (matériel informatique, bureautique, frais de connexions, assurance, indemnité mensuelle correspondant aux frais de chauffage...) ;
7. la fourniture de matériel ergonomique : fauteuil, système d'adaptation de la hauteur de l'écran etc... ;
8. l'information et la consultation du CHSCT avant le passage en télétravail et le suivi périodique (tous les ans à minima) des conditions de travail des télétravailleurs ou télétravailleuses dont le CHSCT possède la liste, ainsi par exemple le Document unique doit intégrer une partie « télétravail » ;
9. la validation par le Comité, hygiène, sécurité et conditions de travail et les acteurs de la prévention (médecin du travail ou de prévention, inspecteur santé sécurité ou du travail...) de la dotation matérielle du télétravailleur ;
10. que le télétravailleur ou la télétravailleuse soit considéré comme un travailleur isolé (malaise) ;
11. que l'accident de travail/de service soit présumé s'il se produit dans le cadre du télétravail.

POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS, LA FÉDÉRATION DES FINANCES EXIGE :

12. que le télétravailleur ou la télétravailleuse garde ses droits réels à l'information, la formation professionnelle et syndicale, ainsi qu'à l'activité syndicale ;
13. qu'une liste de fonctions incompatibles avec le télétravail soit élaborée au plus haut niveau en concertation avec les représentants des personnels ;
14. qu'aucune catégorie particulière de personnel ni de mission ne soit ciblée comme étant spécifiquement concernée par le télétravail ;
15. que le bilan régulier du télétravail fournisse des données prenant en compte les critères de discrimination ;
16. La même détermination de la charge de travail, ainsi le passage en télétravail ne doit pas aboutir à un objectif à la tâche si ce n'est pas le cas au sein de l'établissement ou du service d'affectation ;
17. la défense du télétravailleur par les instances représentatives du personnel et les commissions habituelles, y compris en cas de conflit suite à un refus de l'employeur du passage en télétravail ;
18. la délivrance d'une formation et d' une documentation à l'ensemble du collectif de travail, y compris le télé-encadrant (droits et obligations en matière de télétravail et hygiène et sécurité, séparation vie privée/vie professionnelle etc...).

Fédération des Finances CGT • Case 452 • 263 rue de Paris • 93514 • Montreuil cedex
www.cgtfinances.fr • 01 55 82 76 66 • contact@cgtfinances.fr • www.facebook.com/cgtfinances • @CgtFinances

fichiers: Télécharger fede_plateforme_teletravail_nov_2017.pdf (75.17 Ko)

Public: Télétravail
Conditions vie au travail

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank