

ÉDITION AOÛT 2020



**APRÈS VOS
1000 RÉPONSES**

**VERS UN NOUVEL ACCORD
TÉLÉTRAVAIL**

TABLE DES MATIÈRES

1. Le télétravail	3
2. Propositions de la CGT	6
3. Une aspiration forte au télétravail	8
3.1 Les agents aspirent au télétravail	9
3.2 Impact du télétravail sur les activités professionnelles	12
3.3 L'appétence au télétravail révèle les aspirations professionnelles et personnelles des agents	13
3.4 Des agents attachés au collectif de travail	14
3.5 Adapter les modalités de télétravail aux situations particulières (monoparentalité, gardes alternées, aidants, travailleurs en situation de handicap...)	15
4. Conditions de télétravail	16
4.1 Fournir un équipement suffisant pour de bonnes conditions de travail	17
4.2 Des conditions de travail préoccupantes pour certains	18



5. Droit à la déconnexion	20
5.1 L'employeur se refuse à exercer un contrôle sur le temps ou la charge de travail	21
5.2 Une frontière entre vie personnelle et vie professionnelle plus difficile à respecter	21
5.3 Droit à la déconnexion et paiement des heures supplémentaires	23
6. Frais liés au télétravail	24
6.1 Indemnisation liée aux charges	25
6.2 Les tickets restaurants	27
7. Télétravail et formation	28
8. Locaux, méthodologie	30
8.1 Qui a répondu	31
8.2 Pourquoi cette étude	31





1 LE TÉLÉTRAVAIL

UN SUJET QUI PRÉOCCUPE LES AGENTS DE LA BANQUE DE FRANCE

Avec plus de 1000 réponses, le questionnaire relatif au télétravail initié par la CGT-Banque de France a connu un vaste succès. Ce taux de réponse est d'autant plus remarquable qu'il n'a pas pu être diffusé à l'ensemble des agents. Néanmoins, ce succès n'est pas une surprise.

Suite à la crise du COVID-19 et à l'expérimentation à grande échelle du télétravail, les agents ont voulu exprimer un retour d'expérience en répondant au questionnaire. Les éléments fournis par cette enquête sont d'autant plus essentiels pour la CGT-Banque de France que l'employeur dit s'intéresser à « l'usage de masse du télétravail ».

Il est fort probable que de nouvelles négociations s'ouvrent prochainement pour

actualiser l'accord sur le télétravail en vigueur.

La CGT porte cette demande depuis le début du confinement. L'accord actuel est, par bien des aspects, insatisfaisant : non prise en charge des frais des télétravailleurs, non-paiement des heures supplémentaires (ce qui est illégal), absence de véritable droit à la déconnexion (ce qui n'est pas conforme à la loi non plus...). Sur tous ces sujets, la CGT souhaitait recueillir l'avis des agents pour porter au mieux leurs revendications.

Ce livret présente les principaux résultats de l'étude menée par la CGT et les premières propositions que nous faisons à l'employeur pour améliorer l'accord actuel.



À partir des résultats de l'enquête, **la CGT fait les propositions suivantes :**

- 1. Élargir le périmètre des postes éligibles au télétravail** tout en maintenant le caractère optionnel du télétravail, **le télétravail doit résulter de la demande de l'agent**, il ne doit pas lui être imposé (sauf en cas de force majeure) ;
- 2. Garantir le droit à deux jours de télétravail par semaine, ou 80 jours par an pour les postes éligibles au télétravail occasionnel ;**
- 3. Fixer un jour de présence commun par semaine**, si possible deux en accord avec les agents, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe ;
- 4. Maintenir un poste de travail personnel attribué dans un bureau à chaque salarié dans son unité d'affectation** (contrairement aux espaces de travail sans bureau attribué) ;
- 5. Prévoir des mesures spécifiques pour les parents d'enfants en bas âge**, les familles monoparentales, les gardes alternées, les aidants familiaux et les travailleurs en situation de handicap ou pour toutes autres situations particulières ;
- 6. Permettre le télétravail par demi-journée ;**
- 7. Prévoir pour chaque télétravailleur un socle pour ordinateur portable avec écran complémentaire ainsi qu'un kit bureautique ergonomique** (ordinateur portable, siège, repose pieds, souris, clavier, protection d'écran, soft-phonie...) ou une subvention bureautique sur présentation de factures ;
- 8. Garantir le droit à la déconnexion** en suspendant l'accès aux applications



PROPOSITIONS DE LA CGT

de la Banque de France en dehors des plages variables pour toutes les catégories de salariés ;

9. Garantir le droit à la déconnexion en suspendant les courriels et les téléphones professionnels en dehors des plages variables ;

10. Garantir le respect de la distinction des plages fixes et des plages variables ;

11. Mettre en place la comptabilisation des heures supplémentaires ou complémentaires et leur paiement ou récupération ;

12. Mettre en place une indemnité forfaitaire de 10 euros pour chaque jour télétravaillé pour indemniser l'usage des locaux privés, les frais de connexion ;

13. Généraliser l'usage des tickets restaurants à tous les télétravailleurs ;

14. Développer un dispositif de formation lié aux particularités du télétravail pour les télétravailleurs et leurs managers, abordant notamment la prévention des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques ;

15. Permettre aux agents qui le souhaitent de télétravailler au sein du site de la Banque de France **le plus proche de leur lieu d'habitation ;**

16. Garantir l'égalité de traitement des télétravailleurs avec présentation de statistiques aux élus des CSE et mise en place d'une commission de suivi dédiée ;

17. Garantir le respect du droit d'expression des élu-e-s et des syndicats avec un accès aux messageries professionnelles et le droit aux élus de la CSSCT de visiter le salarié à son domicile, après demande de celui-ci.





3

UNE ASPIRATION
FORTE AU
TÉLÉTRAVAIL

LES AGENTS SOUHAITENT NÉANMOINS PRÉSERVER LE COLLECTIF DE TRAVAIL

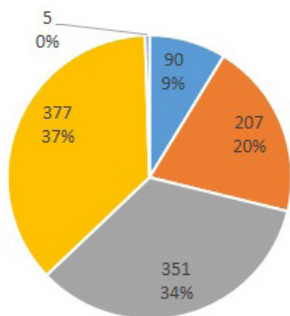
3.1 LES AGENTS ASPIRENT AU TÉLÉTRAVAIL

Près de 71 % des agents interrogés souhaitent exercer au moins 2 jours de télétravail par semaine tandis que 9 % ne souhaitent pas télétravailler. La liberté de pouvoir choisir ou non le télétravail, sans pression hiérarchique dans un sens ou l'autre, doit devenir la règle à la Banque de France.

De plus, 79 % des personnes interrogées estiment que la crise a montré que de nombreux postes antérieurement non éligibles au télétravail étaient en réalité compatibles avec cette modalité.

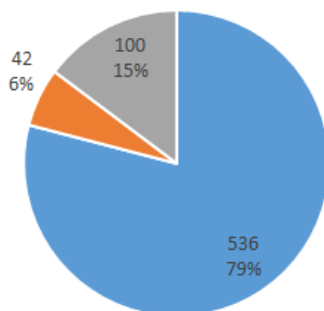
La Banque fait le même constat (cf. propos de M. H. Gonsard (DGRH) en CSE Paris). Tous les freins managériaux et techniques qui existaient auparavant doivent être aujourd'hui levés, fort de l'expérience acquise durant la crise.

Nombre de jours de télétravail souhaité (en nombre et en pourcentage)



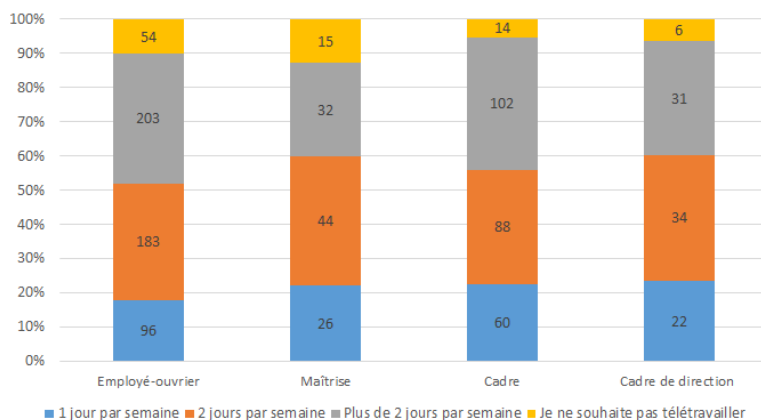
- Plus de 2 jours par semaine
- 2 jours par semaine
- 1 jour par semaine
- Je ne souhaite pas télétravailler
- Vide

Constat des agents quant à leur poste non éligible au télétravail avant la crise (en nombre et en pourcentage)

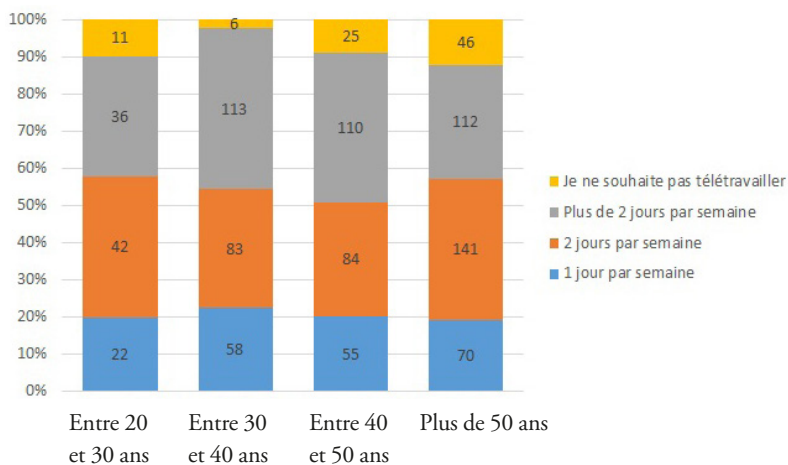


- La crise a montré que je peux télétravailler
- La crise a confirmé que je ne peux pas télétravailler
- Je ne sais pas

Nombre de jours de télétravail souhaité en fonction de la catégorie

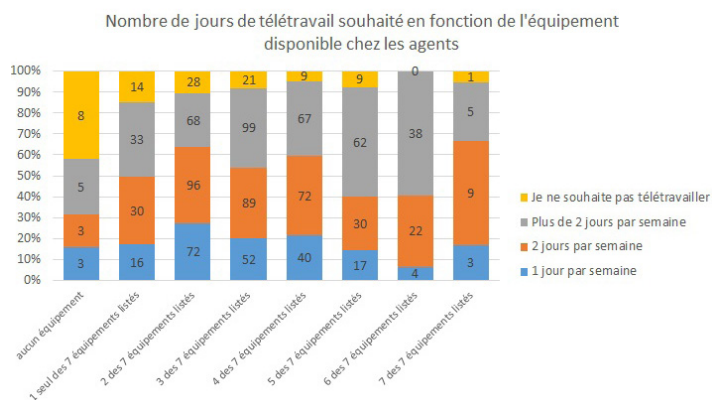


Nombre de jours de télétravail souhaité en fonction de l'âge des agents



Il est intéressant de noter que, d'après les résultats de l'enquête, l'aspiration au télétravail concerne l'ensemble des générations. On note toutefois une aspiration légèrement plus forte chez les 30-40 ans probablement due à la présence d'enfants en bas âge ou à d'autres facteurs comme ceux inhérents à la culture numérique. La demande est donc transgénérationnelle.

En revanche, le taux d'équipement et le fait de disposer d'un espace dédié semblent jouer un rôle important.



L'abscisse correspond au nombre d'équipements dont dispose l'agent parmi les 7 suivants :
 1. une pièce dédiée, 2. un bureau dédié, 3. un ordinateur, 4. une imprimante, 5. un siège ergonomique, 6. un écran double, 7. une bonne connexion à internet.



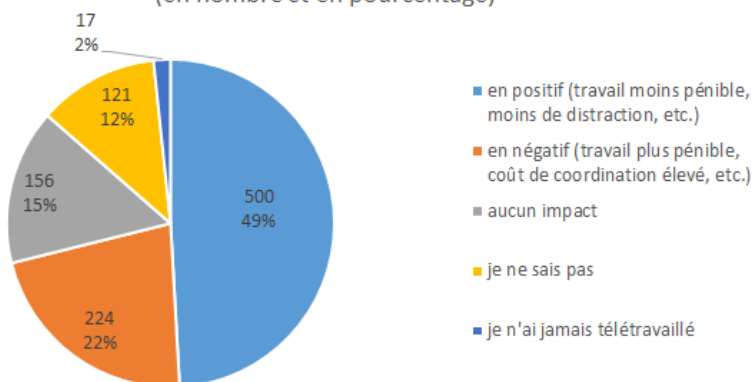
3.2 IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Pour beaucoup d'agents, le télétravail améliore le contenu même du travail, en offrant notamment une plus grande autonomie. L'autonomie et l'implication de l'ensemble des agents ont d'ailleurs permis la continuité des activités de la Banque.

Il importe que ces chiffres globaux ne viennent pas masquer une autre réalité. Pour certains, le télétravail contraint a en effet été source de mal-être, d'isolement et d'éloignement du collectif de travail. Pour près d'un quart des agents environ, le télétravail a été mal vécu et est considéré comme une dégradation des conditions de travail. Il importe donc que le fait de télétravailler reste à la libre décision de l'agent et non des chaînes hiérarchiques.



De quelle manière le télétravail a impacté votre travail ?
(en nombre et en pourcentage)



3.3 L'APPÉTENCE AU TÉLÉTRAVAIL RÉVÈLE LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES DES AGENTS

Dans les commentaires libres apportés par les agents pour justifier leur aspiration au télétravail, plusieurs raisons apparaissent régulièrement.

Tout d'abord, il s'agit souvent de s'épargner de longs temps de transport engendrés par la fermeture de sites de la Banque de France ou par des prix trop élevés de l'immobilier à proximité du lieu de travail, par rapport aux salaires proposés.

Une autre raison également invoquée est la plus grande facilité à se concentrer. Ce motif montre que les open-spaces, les flex office, ou des usages non contrôlés des outils numériques, peuvent être ressentis par les agents comme perturbant leur capacité de travail et leur concentration.

Enfin, de nombreux collègues mettent en avant une articulation plus simple entre vie personnelle et vie professionnelle. En particulier pour les parents d'enfants en bas âge et les familles monoparentales, télétravailler permet de rendre plus compatible une journée de travail complète avec la possibilité d'aller chercher les enfants à la sortie des classes par exemple.

La CGT soutient les agents dans leur aspiration au télétravail, notamment pour les raisons invoquées par les salariés. Néanmoins, la satisfaction des revendications suivantes répondrait également à leurs attentes :

- **une augmentation générale des salaires ;**
- **une baisse du temps de travail via notamment la semaine de 4 jours ;**
- **l'arrêt des fermetures de sites et des mutations contraintes qui allongent les temps de trajets ;**
- **une politique de logement des salariés ambitieuse de la part de l'employeur pour réduire les temps de trajets.**

De plus, la CGT revendique une autre politique nationale d'aménagement du territoire, afin de maîtriser l'urbanisation, d'apporter des réponses au mal-logement et de permettre l'accès de toutes et tous à des services publics de proximité de qualité (crèches, écoles, hôpitaux, transports, services administratifs...). À la fois pour le Personnel et pour les usagers, la CGT revendique donc l'arrêt des suppressions d'unités dans le Réseau, l'augmentation des effectifs de la Banque et du nombre de ses implantations pour mieux répondre aux besoins de la population et au suivi des territoires et des bassins d'emplois.

Le télétravail est un outil parmi d'autres pour répondre aux besoins des agents, mais il ne saurait être la solution à lui seul.

3.4 DES AGENTS ATTACHÉS AU COLLECTIF DE TRAVAIL

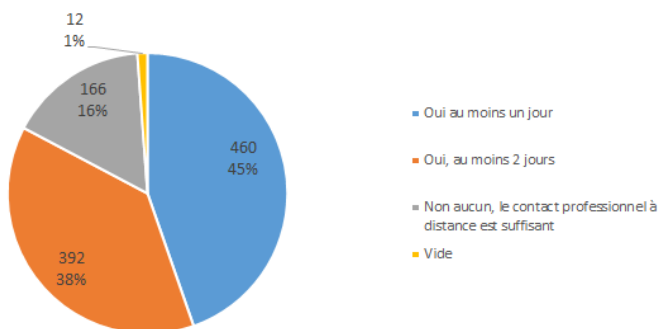
Si les réponses au questionnaire montrent qu'une large majorité des agents souhaite avoir accès au télétravail, ils restent soucieux de maintenir un collectif de travail soudé.

Et pour cause, dans le contexte particulier

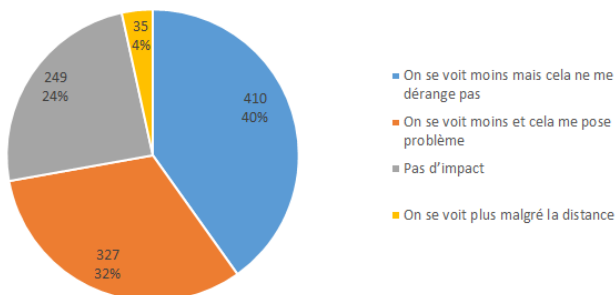
du COVID, environ un tiers des répondants considère qu'en raison du confinement, leurs relations professionnelles ont été impactées négativement.

Afin de préserver le collectif de travail, plus de 83 % souhaitent qu'il existe au moins un ou deux jours de présence obligatoire communs à leur équipe.

Seriez vous favorable à conserver des jours de présences obligatoires sur le lieu de travail commun à tous les agents (en nombre et pourcentage)



De quelle manière le télétravail a-t-il impacté vos relations avec vos collègues? (en nombre et en pourcentage)



3.5 ADAPTER LES MODALITÉS DE TÉLÉTRAVAIL AUX SITUATIONS PARTICULIÈRES (MONOPARENTALITÉ, GARDES ALTERNÉES, AIDANTS, TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP...)

Le télétravail peut être un moyen d'effectuer des journées complètes de travail tout en ayant la possibilité d'amener et d'aller chercher les enfants à l'école ou à la crèche.

Dans le cas des familles monoparentales

avec des enfants en bas âge, de parents dont les enfants sont en garde alternée, d'aidants familiaux ou autres situations particulières, des mesures spécifiques devraient être mises en place.

Par exemple, pour les gardes alternées, être une semaine sur deux en télétravail devrait être possible. Il faudra donc prendre le temps d'analyser chaque demande individuelle.

Le télétravail doit aussi permettre aux salariés de trouver un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

À partir des résultats de l'enquête, la CGT fait les propositions suivantes :

- *Élargir le périmètre des postes éligibles au télétravail tout en maintenant le caractère optionnel du télétravail ;*
- *Garantir le droit à deux jours de télétravail pour les postes éligibles ;*
- *Fixer un jour de présence commun par semaine, si possible deux avec l'accord des agents, pour l'ensemble des collègues d'un service ou d'une équipe ;*
- *Prévoir des mesures spécifiques pour les familles monoparentales, les gardes d'enfants en bas âge, les aidants et les travailleurs en situation de handicap ;*
- *Permettre le télétravail par demi-journée.*





4 CONDITIONS DE TÉLÉTRAVAIL

OPTIMUM POUR L'EMPLOYEUR, MAIS INSATISFAISANT POUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

4.1 FOURNIR UN ÉQUIPEMENT SUFFISANT POUR DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les agents sont équipés a minima pour pouvoir télétravailler à la Banque de France (ordinateurs portables, accès à de nombreuses applications de la Banque de France...) mais leurs conditions de télétravail ne sont pas satisfaisantes.

Cette réalité a permis, durant la crise du COVID, de passer rapidement à un nombre très important d'agents en télétravail. Pour rappel, jusqu'à 70 % du personnel de la Banque de France (soit plus de 7 000 salariés) ont eu recours au télétravail durant le confinement.



4.2 DES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉOCCUPANTES POUR CERTAINS.

En effet, beaucoup ne disposent pas de siège ergonomique, d'espace dédié, de double écran, de clavier, de souris. Ces facteurs augmentent significativement les risques de troubles musculo-squelettiques.

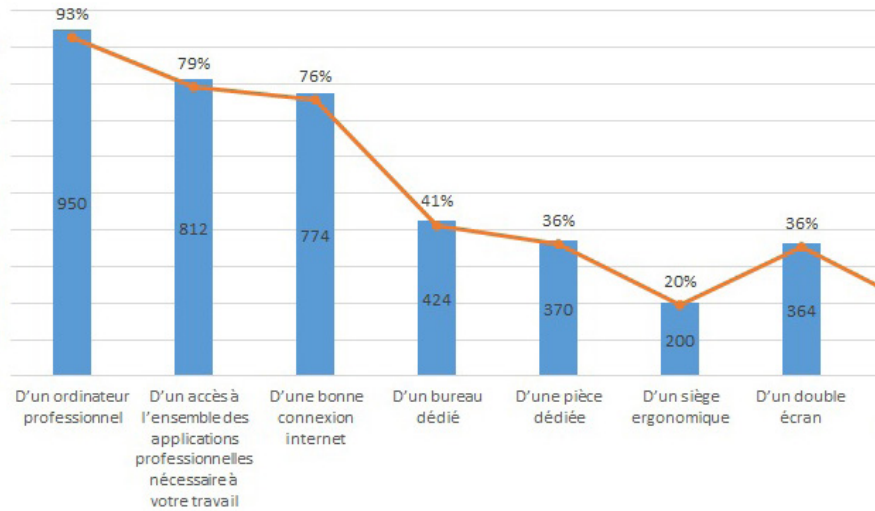
Or, même en télétravail, l'employeur reste responsable de la santé et de la sécurité des agents, et donc de leur exposition aux TMS. Il importe que l'employeur, dans le cadre

d'un nouvel accord, prévoit le financement de matériels adéquats (bureau, écran d'une taille suffisante, siège, clavier, souris ergonomique, repose-pieds etc.) pour les télétravailleurs et leurs managers.

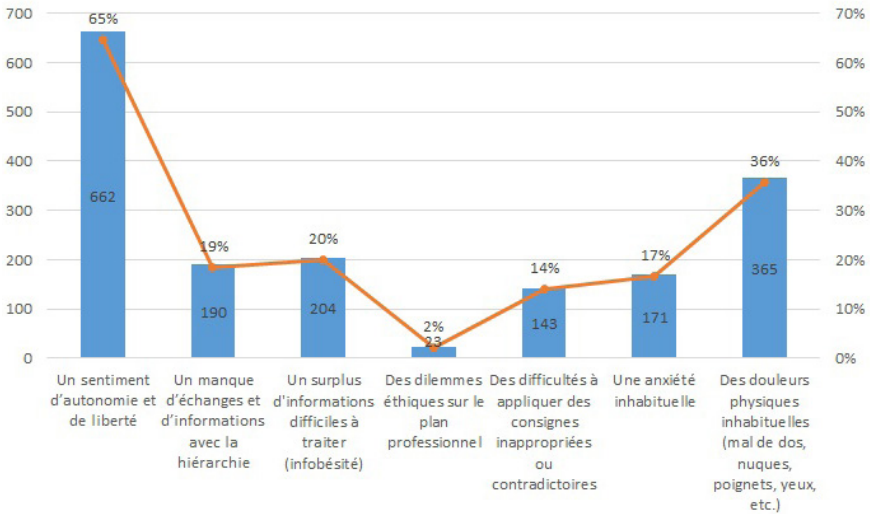
Un livret pourrait également être remis à chaque télétravailleur signant une convention ainsi qu'à leurs managers avec différentes informations : droits et devoirs des télétravailleurs, information sur les espaces collaboratifs, sur la prévention des risques psycho-sociaux et des troubles musculo-squelettiques...»



Agents disposant



Effets du télétravail



À partir des résultats de l'enquête, la CGT exige que chaque télétravailleur dispose de droit :

- d'un socle pour ordinateur portable avec un écran en plus de celui du Pomob ;
- d'un kit bureautique ergonomique (ordinateur portable, siège adapté, repose-pieds, souris, clavier, protection d'écran, sac à dos etc.) ou d'une subvention bureautique sur présentation de factures.



5 DROIT À LA DÉCONNEXION

UN DROIT À LA DÉCONNEXION INEXISTANT, EN CONTRADICTION AVEC LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET LA VOLONTÉ DES TÉLÉTRAVAILLEURS

5.1 L'EMPLOYEUR SE REFUSE À EXERCER UN CONTRÔLE SUR LE TEMPS OU LA CHARGE DE TRAVAIL

Or, la loi stipule, dans son Article L1222-9, que l'accord collectif applicable doit préciser « les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ». En d'autres termes, il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que le salarié ne peut pas dépasser le temps de travail pour lequel il est payé (heures supplémentaires prises en compte), ou travailler hors des plages variables. C'est une application du droit à la déconnexion des agents. Or, l'accord actuel ne prévoit aucun mécanisme garantissant le droit à la déconnexion.

Dans ce contexte, la charte sur la déconnexion comporte plusieurs irrégularités : Il ne peut être décrété, a priori, l'absence d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées ; Aucun contrôle n'est prévu quant au

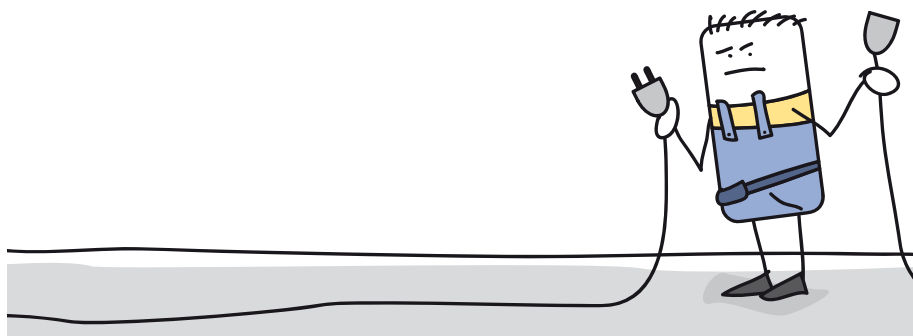
temps ou à la charge de travail. Le renvoi à la responsabilité des managers ne saurait constituer une mesure du temps ou de la charge de travail du personnel non présent sur site.

Un accord sur le droit à la déconnexion satisfaisant doit être négocié entre la direction et les organisations syndicales de salariés représentatives.

5.2 UNE FRONTIÈRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE PLUS DIFFICILE À RESPECTER

Comme le montrent bien les réponses au questionnaire, l'absence de mécanisme garantissant la déconnexion se traduit inévitablement par un allongement de la durée des journées de travail et une difficulté à maintenir une frontière claire entre vie personnelle et vie professionnelle.

La Banque dispose pourtant de GPO qui peuvent suspendre les connexions aux applications de la Banque entre 19h et 7h, les samedis, les dimanches et jours fériés.



Extrait de l'accord télétravail en vigueur actuellement

Le télétravail s'exerce par journée entière. Par exception, les agents à temps partiel ou au forfait-jour réduit à 50%, 70% et 90%, qui travaillent certains jours par demi-journée, le matin ou l'après-midi, peuvent télétravailler ladite demi-journée.

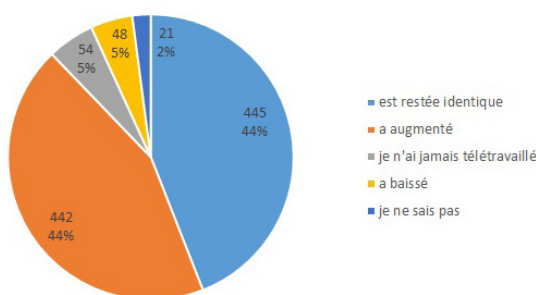
Pour chaque journée de télétravail, les agents gérés en heures effectuent le temps de travail de référence qui leur est attribuable. Le télétravail ne peut générer aucune heure de travail complémentaire ou supplémentaire.

Les agents en forfait-jour exercent leur(s) journée(s) de télétravail dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de la Banque.

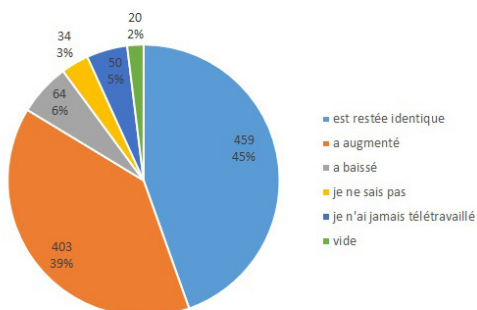
Il peut être opéré par le manager un contrôle du temps de travail sur la base des plages horaires applicables ; le manager s'assure de la régulation de la charge de travail de l'agent de la même façon que pour les agents du service qui ne pratiquent pas le télétravail.

Les agents exercent leur droit à congés et absences de manière à assurer un équilibre global de leur temps de travail entre les locaux de la Banque et le télétravail.

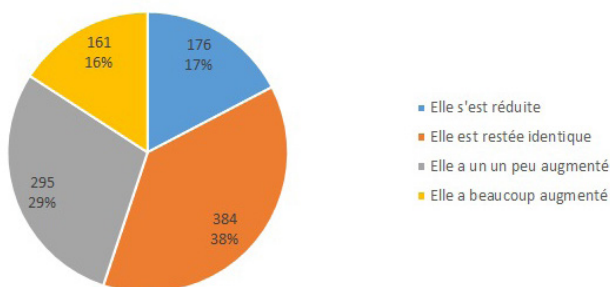
L'amplitude horaire totale lors du télétravail :
(en nombre et en pourcentage)



Du fait du télétravail, la durée quotidienne de travail :
(en nombre et en pourcentage)



Evolution de la charge de travail durant la période de télétravail
(en nombre et en pourcentage)



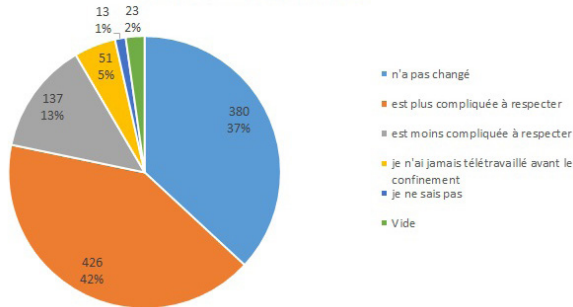
Près de la moitié des collègues qui ont répondu considèrent que tant l'amplitude que la durée de leur journée de travail augmentent avec le télétravail, et que la séparation entre vie privée et vie professionnelle s'estompe.

5.3 DROIT À LA DÉCONNEXION ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

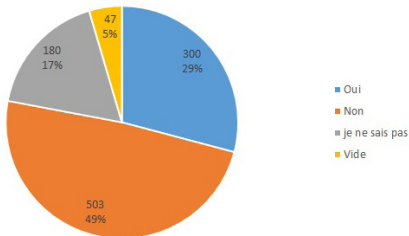
En cohérence avec la loi et avec la réalité de leurs activités en télétravail et pour sanctuariser les espaces de la vie personnelle, les agents sollicitent, à une large majorité, à la fois :

- un droit effectif à la déconnexion avec usage de blocages informatiques ;
- le paiement des heures supplémentaires effectuées.

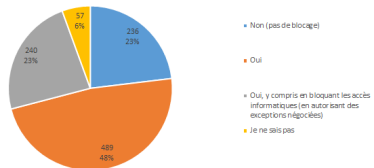
En télétravail, la frontière entre temps professionnel/ et temps privé
(en nombre et en pourcentage)



En télétravail, êtes-vous en mesure de compter les heures effectuées afin de faire valoir le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires le cas échéant ?
(en nombre et en pourcentage)



Pensez-vous qu'il est normal que l'utilisation des moyens informatiques soit restreinte (soirs et les week-ends) pour permettre à chacun d'exercer son droit à la déconnexion et vivre sa vie privée ?
(en nombre et en pourcentage)



À partir des résultats de l'enquête, la CGT fait les propositions suivantes :

- *Suspendre l'accès aux applications de la Banque de France en dehors des plages variables, pour toutes les catégories de salariés ;*
- *Suspendre les envois de courriels et les téléphones professionnels en dehors des plages variables ;*
- *Garantir le respect de la distinction des plages fixes et des plages variables ;*
- *Comptabiliser les heures supplémentaires ou complémentaires et en prévoir le règlement ou la récupération.*



6

**FRAIS LIÉS AU
TÉLÉTRAVAIL**

L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL ET LES REPAS

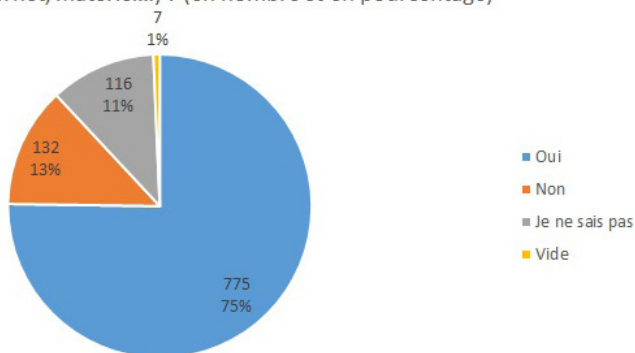
6.1 INDEMNISATION LIÉE AUX CHARGES

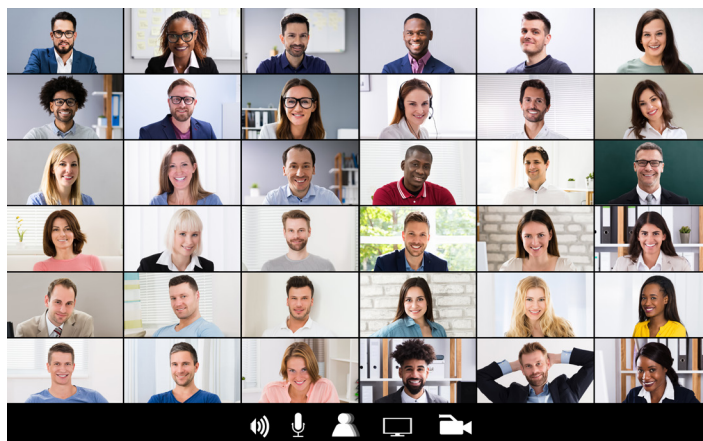
Dans le cadre d'une généralisation et d'une pérennisation du télétravail, il n'est pas acceptable qu'un employeur tel que la Banque de France ne participe pas aux frais engagés par son personnel dans le cadre d'une telle organisation

du travail, d'autant qu'une partie de ces frais est habituellement supportée par la Banque : électricité, chauffage, eau, ménage ...

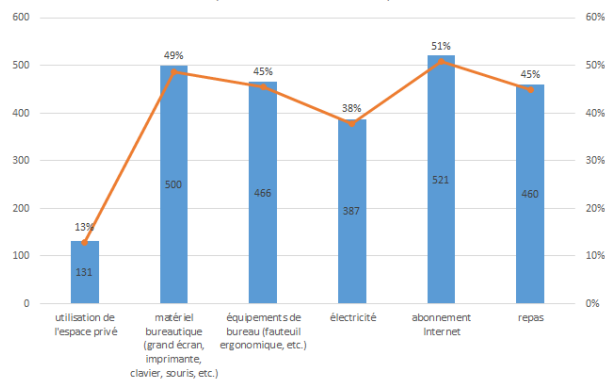
Les réponses à notre enquête confirment que l'absence de participation de l'employeur aux frais n'est pas comprise.

Êtes-vous favorable à ce que l'employeur couvre tous les frais occasionnés par le télétravail (nourriture, électricité, abonnement Internet, matériel...) ? (en nombre et en pourcentage)

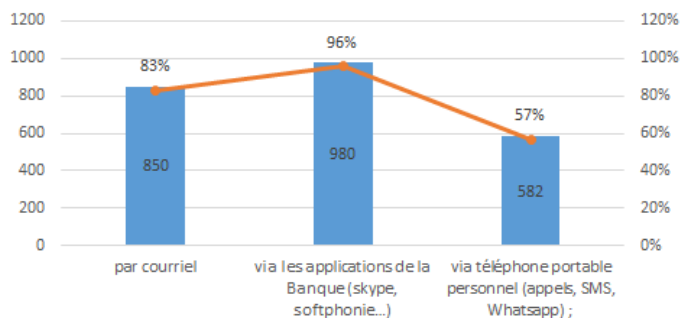




Quels sont les frais que vous souhaiteriez le plus voir remboursés :



De quelle(s) manière(s) les agents ont-ils gardé contact durant le confinement :



6.1 LES TICKETS RESTAURANTS

L'employeur doit également prendre en charge une partie des frais liés aux repas. Il le fait d'ailleurs pour les salariés qui ne disposent pas d'un restaurant d'entreprise. Le refus de traiter de la même manière les agents qui disposent d'un

restaurant d'entreprise crée, dans les faits, une inégalité entre agents. En effet, à poste télétravaillé identique, un agent travaillant sur un site avec restaurant d'entreprise n'a pas de tickets restaurant contrairement à son collègue travaillant sur un site sans restaurant d'entreprise.

À partir des résultats de l'enquête et au regard des divers frais supportés par les télétravailleurs (repas, utilisation de l'espace privé, frais de connexion, etc.), la CGT propose :

- *la mise en place d'une indemnité forfaitaire de 10 euros pour chaque jour télétravaillé ;*
- *la généralisation des tickets restaurant pour l'ensemble des télétravailleurs de la Banque de France.*





7

**TÉLÉTRAVAIL ET
FORMATION**

LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL DOIT S'ACCOMPAGNER DE FORMATIONS

De nombreuses études montrent que les interactions informelles et la convivialité sont des éléments clés du bien-être au travail et de l'efficacité professionnelle. Du fait de l'augmentation potentielle du recours au télétravail à la Banque de France, les managers et les télétravailleurs devront être formés afin d'entretenir la qualité des relations entre collègues, la fluidité des échanges professionnels et la gestion des risques associés au travail à distance.

Un plan de formation ambitieux doit donc être défini permettant :

À chaque agent de développer sa confiance en soi, sa capacité à gérer son temps ainsi qu'à être à l'écoute de soi et d'autrui dans un contexte de travail à distance. Les agents doivent également disposer d'informations concernant les interlocuteurs à contacter en cas de panne et de connaissances en ergonomie afin d'installer convenablement

leur poste de travail ;

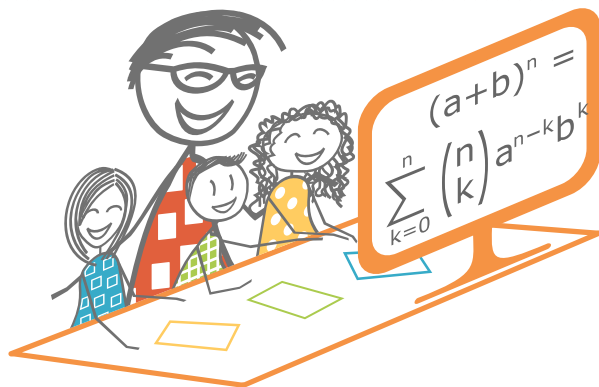
À chaque manager de développer son empathie, sa capacité d'écoute, de compréhension, de confiance ainsi que sa faculté à manager et à donner des directives claires à distance.

D'une manière générale, tant les managers que les agents doivent pouvoir identifier et prévenir les risques suivants :

- Isolement ;
- Délitement du collectif ;
- Hyper connectivité ;
- Fragmentation de certaines décisions ;
- Porosité entre vie personnelle/vie professionnelle ;
- TMS ;
- Stress ;
- Épuisement professionnel/surcharge ou sous-charge de travail.

Il conviendra d'organiser le suivi des formations effectuées.

La CGT-Banque de France propose de développer un dispositif spécifique permettant d'évaluer les besoins de formation en interrogeant les télétravailleurs et leurs managers, de mettre en place les formations correspondantes en présentiel, de suivre l'évolution des besoins régulièrement et d'adapter l'offre de formation en conséquence.





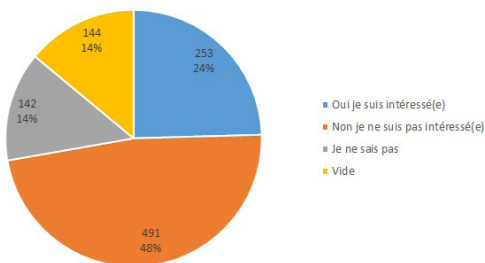
8

**LOCAUX,
MÉTHODOLOGIE**

LES SUCCURSALES LES PLUS PROCHES DU LIEU D'HABITATION DEVRAIENT ÊTRE OUVERTES AUX TÉLÉTRAVAILLEURS

Certains collègues ne travaillent pas sur les sites de l'Institution les plus proches de leur domicile. Ils devraient avoir accès aux locaux de la succursale ou des sites les plus proches afin de pouvoir y « télétravailler ».

Lorsque votre lieu de travail à la Banque de France n'est pas la succursale la plus proche, seriez-vous intéressé(e) par avoir accès aux locaux de cette succursale durant vos journées de télétravail ? (en nombre et en pourcentage)



La CGT-Banque de France propose de permettre aux agents de télétravailler au sein du site de la Banque de France le plus proche de leur lieu d'habitation.

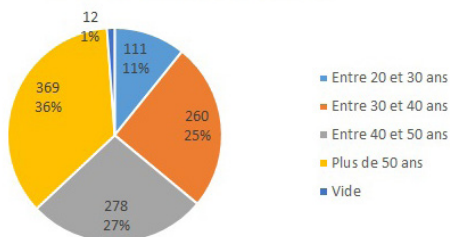
REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES

QUI A RÉPONDU

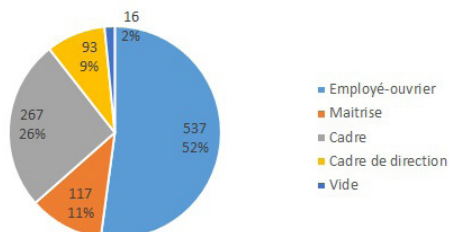
Répartition femmes/hommes parmi les agents ayant répondu :

Femmes : 586 soit 57%, hommes : 427 soit 41%, vide : 17 soit 2%

Répartition selon l'âge des agents ayant répondu
(en nombre et en pourcentage)



Répartition selon la catégorie des agents ayant répondu
(en nombre et en pourcentage)



POURQUOI CETTE ÉTUDE

La CGT soutient les agents dans leur aspiration au télétravail, notamment pour les raisons invoquées par les salariés. Néanmoins, il est important de prendre en considération les divers risques liés à l'extension d'une telle modalité de travail : confusion entre vie personnelle et vie professionnelle, augmentation de la charge de travail, délitement du collectif de travail, isolement, tentation pour l'employeur de mettre en place des bureaux non attirés....

C'est pourquoi la CGT a mené cette étude et fait des propositions concrètes pour développer les droits des agents et améliorer leur qualité de vie au travail.

Par ailleurs, la satisfaction des revendications suivantes répondrait également à leurs attentes :

- une augmentation générale des salaires ;
- une baisse du temps de travail via notamment la semaine de 4 jours ;
- l'arrêt des fermetures de sites et des mutations contraintes qui allongent les temps de trajets ;
- une politique de logement des salariés plus ambitieuse de la part de l'employeur pour réduire les temps de trajets.

POUR ÊTRE PLUS FORTS ENSEMBLE, J'ADHÈRE À LA CGT

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66% des sommes versées chaque année

NOM		PRÉNOM	
UNITÉ, SERVICE			
CODE UNITÉ ADMINISTRATIVE		TEMPS DE TRAVAIL	%
GRADE		INDICE	



Syndicat national CGT de la Banque de France
75-1647
115 rue Réaumur
75002 PARIS

Tél : 01 42 92 30 44
Courriel : cgt@banque-france.fr

Crédits photos Adobe Stock: P1 olezzo, P2 et P3 Delphotostock,
P4 Jacob Lund, P5 PheelingsMedia, P8 fizkes, P11 samuel,
P12 LIGHTFIELD STUDIOS, P15 famveldman, P16 Alliance, P17
MariiaDemchenko, P18 STEKLO_KRD, P19 contrastwerkstatt, P20
show999, P21 Duris Guillaume, P24 vchalup, P26 Andrey Popov, P27
nyul, P28 beeboys, P29 sissoupitch, P30 Halfpoint.