Télétravail : Exigeons des droits réels, pas des promesses creuses

Le télétravail est une évolution sociale et sociétale relativement récente de nos modes d'organisation du travail et constitue une réponse prisée par nos collègues pour répondre aux réalités et difficultés inhérentes aux modèles du « vieux monde » : évolution technologique galopante, éloignement domicile-travail en raison de la baisse des revenus et de l'augmentation du coût des logements, notamment dans les grandes agglomérations, suppressions d'implantations, accroissement de la fatigue et du stress lié aux nouvelles normes d'organisation des services de type « open-spaces » ou « flex-offices » débouchant sur de la souffrance au travail, mise en protection vis-à-vis de la dégradation des conditions de travail, de l'intensification des charges de travail et des formes toxiques de gestion des collectifs de travail.

LES CHIFFRES

- A Bercy, en 2024, selon le rapport social unique, ce sont 74721 agentes et agents qui ont exercé au moins une demi-journée en télétravail. Soit 53,93 % des effectifs de nos ministères économiques et financiers (MEF). Et les femmes représentent 60 % des personnels en télétravail.

Le télétravail peut certes améliorer nos vies, notamment sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Mais sans garanties, il peut aussi devenir un outil de précarisation, d'isolement et d'intensification du travail.

- *La Fédération des Finances CGT porte des exigences claires : du matériel, des moyens, des protections collectives et la maîtrise des règles par les salarié·es.*

© DimaBerlin - stock.adobe.com // CGT Finances

NOS REVENDICATIONS

LA CGT FINANCES EXIGE :

1. NOS PRINCIPES FORTS

- Volontariat et réversibilité : le télétravail ne doit jamais être imposé. Tout agent·e doit pouvoir revenir en présentiel sans subir de sanction.
- Égalité de droits : pour les télétravailleur·euses, mêmes droits à la formation, à l'information, à la carrière et à l'activité syndicale qu'en présentiel.
- Protection de la vie privée : interdiction des dispositifs intrusifs ou de « flicage » (surveillance audio/vidéo, captation de données).
- Encadrement du temps de travail : application stricte des durées légales, droit à la déconnexion collectif et effectif.

2. CE QUE NOUS EXIGEONS IMMÉDIATEMENT AU TRAVERS D'ACCORDS COLLECTIFS OPPOSABLES :

- Fixation de règles collectives sur les jours autorisés, modalités de réversibilité, indemnités, matériel fourni, règles de contrôle, droit à la déconnexion.
- La prise en charge intégrale des frais : téléphonie, connexion, assurance, indemnité couvrant chauffage et électricité, ainsi que la généralisation de l'usage des titres restaurants.
- Fourniture obligatoire du matériel : ordinateur portable, écran, kit ergonomique (siège, repose-pieds, clavier, souris) et logiciels d'accessibilité pour le handicap.
- Présomption d'accident du travail pour tout incident survenu en télétravail.
- Comptabilisation et paiement des heures supplémentaires ou possibilité de récupération.

3. PRÉSERVER LA SANTÉ ET LE COLLECTIF

- Limiter le nombre de jours hebdomadaires en télétravail pour préserver le collectif et la qualité du service.
- Maintien d'un poste attitré au sein du service ; un bureau de rattachement doit exister.
- Jour de présence commun : au moins un jour par mois où l'équipe se réunit en présentiel, décidé collectivement.
- Formation obligatoire pour encadrant·es et télé-encadrant·es sur la prévention des risques psychosociaux, l'ergonomie et la séparation vie privée / vie professionnelle.
- Suivi annuel des conditions de télétravail présenté aux instances représentatives, avec indicateurs sur la santé, l'égalité et les discriminations.

4. REFUSER LE « FLICAGE » ET L'UBÉRISATION

- Interdiction du suivi de tâches intrusif : les outils de suivi doivent être transparents, non punitifs et validés par les représentant·es du personnel.
- Non à l'ubérisation : le télétravail ne doit pas servir à externaliser, fragmenter les missions ou transformer des emplois en tâches à la pièce.
- Liste d'activités incompatibles : établir, en concertation, les activités qui ne peuvent être exercées en télétravail, sans cibler spécifiquement aucune catégorie particulière de personnel ou de mission.

NOS REVENDICATIONS

5. PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Handicap : maintien du télétravail à titre exceptionnel si nécessaire et extension potentielle au-delà de la limite du nombre de jours hebdomadaires ; portabilité et prise en charge des équipements d'adaptation.
- Parents et aidant·es : mesures spécifiques pour parents d'enfants en bas âge, familles monoparentales et aidant·es familiaux.
- Victimes de violences : protection, mesures de sécurité et prise en charge médico-psychologique par l'employeur·euse..
- Télétravail nomade : indemnisation des frais de déplacement et prise en charge des coûts liés à l'usage du véhicule personnel.
- Évènements particuliers : le télétravail peut être une solution à déployer lorsque des évènements particuliers se produisent. Cela peut être le cas lors d'organisations d'évènements qui restreignent l'accès à certaines zones ou la liberté de circulation autour de celles-ci, comme cela a pu être le cas lors des Jeux Olympiques ou Paralympiques organisés en France en 2024. C'est aussi le cas lors de la survenue d'évènements climatiques (tempêtes, fortes chutes de neige en hiver, canicules en été). Sans oublier que pour celles et ceux qui n'auraient pas la possibilité de télétravailler lors de ces évènements particuliers, l'octroi d'autorisations exceptionnelles d'absence doit être envisagé par les directions.

6. MOYENS MATÉRIELS ET LOCAUX

- Locaux relais « Finances » à proximité du domicile pour rompre l'isolement et permettre le travail collectif.
- Accessibilité des applicatifs : exigence d'accessibilité des logiciels métiers et compatibilité des outils numériques pour les agent·es en situation de handicap.
- Dotation matérielle validée par les instances représentatives des personnels (IRP) et les acteurs et actrices de prévention ; possibilité pour les IRP d'accéder au lieu de télétravail avec l'accord de l'agent·e.

7. UN TÉLÉTRAVAIL SOUS LE CONTRÔLE DES AGENT·ES ET DE LEURS REPRÉSENTANT·ES

- Information et consultation des IRP avant toute généralisation ; intégration du télétravail dans le Document Unique.
- Commission de suivi locale et nationale pour analyser les bilans annuels et proposer des mesures correctrices.
- Saisine des instances en cas de refus injustifié ou de conditions inacceptables.

8. CE QUE NOUS POUVONS FAIRE À VOS CÔTÉS EN ATTENDANT D'OBTENIR SATISFACTION :

- Lancer des enquêtes sur le vécu du télétravail pour construire des revendications solides.
- Exiger la négociation ou renégociation d'accords collectifs.
- Agir localement pour remonter les dérives, organiser des retours d'expérience et participer aux réunions d'équipe et aux actions syndicales.
- Mettre en œuvre une solidarité sans faille : en partageant vos situations et en soutenant les collègues victimes de pressions ou de sanctions liées au télétravail.

PLUS FORTS ENSEMBLE

LA CGT FINANCES : UNE FORCE COLLECTIVE POUR GAGNER

Le télétravail ne doit pas être un outil de régression sociale.

Pour la CGT, il doit être au contraire un droit encadré, financé et contrôlé collectivement. Nous ne laisserons pas les directions transformer un progrès technologique en recul social. C'est pourquoi nous exigeons ensemble des garanties écrites, opposables et financées, afin de construire des accords, des bilans et des actions pour imposer des droits réels et durables.

VOTER POUR LA CGT AUX FINANCES DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026, C'EST EXIGER UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ SOUS LE CONTRÔLE DES SALARIÉ-ES TOUT EN PRÉSERVANT NOS COLLECTIFS DE TRAVAIL.

Je vote CGT

Retrouver plus d'informations et l'actualité revendicative Télétravail sur : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiche_17.pdf

la cgt FINANCES

© David Pereiras stock.adobe.com // CGT Finances