FO COM \ LA POSTE

Mai 2025

TÉLÉTRAVAIL

D'ACCORD OU PAS D'ACCORD ?

Alors que l'accord qui régit le télétravail à La Poste a initialement été négocié en 2018, celui-ci et ses différents avenants cesseront d'être applicables au 30 juin 2025. Difficile de croire que La Poste veuille revenir sur cette nouvelle modalité de travail grandement adoptée.

Pour autant, la fin de validité arrive bel et bien. Dans ce contexte, La Poste a proposé de poursuivre l'aventure mais uniquement à travers quelques paragraphes et seulement trois petites pages dans l'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail), et avec une fin de négociation à fin mars. Avec à la clef des régressions comme sur la possibilité d'avoir un troisième jour seulement à 60 ans au lieu de 55 ans aujourd'hui. Inadmissible pour FO Com ! Encore plus dans le cadre de la généralisation du flex office assortie d'une réduction des surfaces accueillant les collègues.

L'accord actuel, et ses avenants, font plus de 20 pages, elles encadrent le télétravail afin de protéger les agents et prévoient une commission de recours, des modalités de télétravail exceptionnelles, une flexibilité dans la fréquence à la main des managers.

Ainsi, FO Com a revendiqué et obtenu que l'accord télétravail fasse l'objet d'un accord à part entière et que soit donné le temps nécessaire pour le négocier.

Il est essentiel de partir sur la base de cet accord et de ses avenants actuels, fruits de précédentes et longues réflexions ainsi que de négociations pour le moderniser : le covid est passé par là ! Les postières et les postiers ont démontré qu'ils étaient capables de bien télétravailler, tout en maintenant le collectif : les résultats sont là pour le prouver.

NOS REVENDICATIONS SONT CLAIRES

➪ MAINTIEN DU 3ÈME JOUR POSSIBLE POUR LES PLUS DE 55 ANS, LES TRAVAILLEURS AIDANTS OU BÉNÉFICIANT DE LA RQTH.

➪ MAINTIEN DE LA FLEXIBILITÉ DE LA FRÉQUENCE DES JOURS. UN AGENT QUEL QUE SOIT SON ÂGE DOIT POUVOIR ÊTRE ÉLIGIBLE À PLUS QUE DEUX JOURS EN FONCTION DE SON AUTONOMIE.

➪ L'INSTAURATION D'UN VRAI TÉLÉTRAVAIL FLOTTANT SANS MAXIMUM.

➪ LA CRÉATION D'UN TÉLÉTRAVAIL MIXTE ALLIANT JOURS FIXES ET JOURS FLOTTANTS.

➪ LA CRÉATION DE ZONES DE TRAVAIL DÉPORTÉE EN MILIEU POSTAL AFIN DE POUVOIR TÉLÉTRAVAILLER DANS DES SITES DE LA POSTE PROCHES DU DOMICILE : UN BON MOYEN DE LIMITER LES DÉPLACEMENTS ET DE FAVORISER LES ÉCHANGES ENTRE POSTIERS.

➪ LA RÉÉVALUATION SUBSTANTIELLE DES INDEMNITÉS DE TÉLÉTRAVAIL, LA FLAMBÉE DES PRIX DE L'ÉNERGIE LE JUSTIFIE AMPLEMENT.

➪ L'ÉLIGIBILITÉ DES AGENTS À TEMPS PARTIEL.

➪ L'EXTENSION DU TÉLÉTRAVAIL À TOUS LES MÉTIERS, POUR DES ACTIVITÉS QUI SERAIENT TÉLÉTRAVAILLABLES, MÊME SUR SITES DÉPORTÉS.

POUR FO COM, CE NOUVEL ACCORD DOIT ÊTRE CLAIR, PROTECTEUR, PERMETTRE UN BON ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE ET ÊTRE GAGNANT POUR TOUTES LES PARTIES.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS DU TÉLÉTRAVAIL À LA POSTE

20 531 TÉLÉTRAVAILLEURS POSTIERS
58 % DE POSTIÈRES CONTRE 42 % DE POSTIERS
GAIN MOYEN EN TEMPS DE TRAJET : 43 MINUTES POUR UN ALLER SIMPLE.

RÉPARTITION PAR CLASSIFICATION

CLASSIFICATION	POSTIERS	POURCENTAGE
Classes I et II	3 472	17 %
Classe III	6 796	33 %
Groupe A	9 124	45 %
Groupe B	959	5 %

DÉTERMINÉS