

le 20 octobre VOTEZ



TÉLÉTRAVAIL : A chacun de choisir

Un accord sur le télétravail a été signé en décembre 2010 par plusieurs organisations syndicales dont la CFDT pour une première expérimentation dans les administrations centrales des Ministères de l'Économie et du Budget.

Au Ministère du Travail, l'Administration planche sur ce dossier depuis plusieurs mois, notamment après une évaluation nationale menée par la DAGEMO en 2010.

Le télétravail, comme mode d'organisation du temps de travail, peut apparaître comme bénéfique et répondre à des souhaits ou des besoins de la part des agents, dans un monde où les techniques de communication et la dématérialisation de certaines procédures administratives se développent, où le coût de plus en plus lourd des déplacements domicile-travail pèse sur le budget des agents.

UN CADRE NATIONAL DE GARANTIES POUR LES AGENTS

Face à l'explosion des risques psycho-sociaux dans l'Administration nés d'un accroissement de la charge de travail, des désorganisations, voire des réorganisations sauvages de services, le télétravail ne doit pas aboutir à exporter, au domicile des agents, ces risques psycho-sociaux qui seraient encore plus destructeurs dans et pour leur cadre privé.

Le recours au télétravail est, à ce jour, dans nos services, très peu utilisé. Il répond parfois à des situations ponctuelles, très particulières, au bénéfice de quelques agents, sans que ce mode d'organisation ne soit proposé à d'autres.

Un cadre national doit fixer des critères objectifs qui assurent que ce mode d'organisation soit ouvert à l'ensemble des agents et que les refus opposés aux demandes soient motivés et puissent être examinés en CHSCT Régional.

Le cadre national devra garantir l'implication de l'Administration dans la **mise à disposition des équipements techniques** nécessaires au télétravail depuis le domicile de l'agent.

Ce cadre national devra reconnaître la prise en charge, au titre des accidents de service, des accidents dont seraient victimes les agents en période de télétravail.

LE MAINTIEN DU LIEN AVEC LA COLLECTIVITÉ DE TRAVAIL

Le télétravail ne doit pas être un outil au détriment des effectifs.

Le télétravail doit permettre d'améliorer les conditions de vie de l'agent sans que cela remette en cause son appartenance à son service.

Les agents bénéficiant du télétravail devront avoir la garantie de **conserver**, dans les locaux de leur administration, **leur poste de travail**, le télétravail ne pouvant excéder une fraction des obligations hebdomadaires.

Le passage au télétravail doit être réversible si l'agent constate que ce mode d'organisation lui porte préjudice. Une période d'adaptation et d'évaluation de plusieurs mois est nécessaire pour que l'agent puisse réellement évaluer l'impact du télétravail sur ses conditions de vie et de travail.

Les CHS Régionaux devront être saisis obligatoirement de toute demande de télétravail et suivre la mise en place de ce mode d'organisation et ses conséquences sur les conditions de travail des agents concernés.

LE TÉLÉTRAVAIL PEUT ÊTRE UNE OPPORTUNITÉ POUR LES AGENTS ET NON POUR L'ADMINISTRATION UN MODE DE GESTION DES PÉNURIES