



La **CFE-CGC** a négocié et signé le 11 juin 2011 l'accord Télétravail à durée illimitée puis l'avenant n°1 du 1^{er} mai 2017.

Les indicateurs sont au vert et témoignent du fait que le télétravail a enfin atteint ses lettres de noblesse à l'Etablissement public après plusieurs années de scepticisme ambiant :

- 444 en 2016
- 526 en 2017
- 671 en 2018, l'effectif en télétravail a augmenté de **34 %** et représente **12,2 %** du personnel permanent en fonction.
- Le Baromètre Social 2018 met en évidence l'agrément du personnel au télétravail en matière d'organisation de son temps de travail, de l'équilibre vie professionnelle et vie privée et la satisfaction quasi-unanime des utilisateurs en termes d'efficacité de travail mais aussi de sérénité.

La typologie des bénéficiaires reflète la quasi-parfaite généralisation du télétravail :

- A tous les personnels quel que soit leur statut et leur régime de travail : Femmes et Hommes, de droit public, privé ou statutaire CANSSM, cadres ou non cadres, au forfait ou au décompte horaire du temps de travail,
- Dans toutes les directions de l'Etablissement public quelle que soit leur localisation géographique avec une concentration marquée à la Direction des Retraites et de la Solidarité, notamment à Bordeaux où une expérimentation du télétravail en a constitué le berceau historique pour toute la CDC ensuite.

La Commission de suivi de l'accord s'est réunie le 15 avril 2019. Les échanges entre les représentants des signataires de l'accord, de la Direction des Relations Sociales, de la Direction des Ressources Humaines de l'EP et les responsables RH métiers ont mis en évidence plusieurs points de vigilance et de progrès dont certains devront également faire l'objet d'un suivi des Comités Santé, Sécurité, Conditions de Travail (CSSCT) locaux et d'un examen lors de la prochaine renégociation de l'accord Qualité de Vie au Travail :

- Le formulaire de demande au télétravail a été homogénéisé : en cas de refus, celui-ci doit être formalisé par écrit, motivé, et pouvoir faire l'objet d'un recours gracieux voire pour les fonctionnaires et statutaires un recours en CAP. Mais devant le très faible nombre de refus (10 en 2018), les représentants syndicaux s'interrogent sur l'exhaustivité des refus portés à leur connaissance et sur **les comportements déviants occasionnels** de certains managers **qui dissuaderaient** en amont du processus leur collaborateur de présenter une demande écrite,
- L'analyse des motivations des refus, principalement celui d'une ancienneté inférieure à 1 an et/ou que la Direction ou le service sont en réorganisation, devraient **faire que ces refus ne soient que temporaires** et puisse faire l'objet à terme rapproché d'un réexamen,
- Le nombre de télétravailleurs au rythme pendulaire de 3 jours diminuant année après année, une analyse qualitative de ce constat doit être diligentée,
- Le candidat au télétravail peut dorénavant **recourir à son propre ordinateur** et en faire prendre en charge une partie du coût en cas d'achat, un dispositif d'accès sécurisé à l'environnement de travail CDC devant lui être fourni : **l'employeur n'honore pas actuellement cet engagement du fait d'une faille de sécurité** informatique non résolue à ce jour bien que les stipulations de l'accord soient opposables : il convient de remédier au plus tôt à cette carence,
- **Des prescriptions** de recours au télétravail du service **médical ne seraient pas**, à tort, **prises en compte** par la DRH du fait d'avis défavorables de certains managers.

Depuis 2017, un collaborateur a le droit d'accepter ou non une visite préalable du CSSCT du domicile où il exercera son télétravail sans que son refus ne fasse obstacle à l'instruction de sa demande et constitue un motif de refus. Par ailleurs, le télétravail est compatible avec le temps partiel et la MATT dès lors que le rythme pendulaire est celui de 1 ou 2 jours,

Pour la **CFE-CGC**, le principe de l'universalité de l'accès au télétravail pour tous les postes devrait être affirmé. Pour les postes qui par exception n'y seraient pas éligibles ou difficilement, mention devrait en être faite sur la fiche de poste publiée.

Pour la **CFE-CGC**, le bilan 2018 est bon mais reste perfectible !

