



Syndicat CGT
du Conseil Régional Occitanie

Télétravail : La Région cherche des **Cobayes**

Le 15 février 2019

Le télétravail entré dans le droit du travail oblige les employeurs à mettre en place cette nouvelle forme de travail. Pour se conformer à la Loi, l'Administration du Conseil régional Occitanie a, sans enthousiasme, lancé la réflexion depuis décembre 2018 au travers de groupes de travail avec les organisations syndicales. Ces groupes de travail se sont déjà réunis à 3 reprises avec la perspective d'expérimenter le télétravail avec 100 agents volontaires entre avril et novembre 2019. La CGT vous présente les premiers résultats de cette consultation.

Le nouveau cadre réglementaire du télétravail

La réforme du Code du travail entreprise par le Président Emmanuel Macron a donné lieu à une ordonnance sur le télétravail. Elle permet de faciliter le recours à ce mode de travail.

Le télétravail est enfin défini : il est désigné comme : "*toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication*".

Quelques précisions : Le salarié peut faire machine arrière quand il le souhaite ; Le télétravailleur possède les mêmes droits que les autres ; L'accident en télétravail est un accident professionnel.

Quand demander le télétravail ? L'article 24 indique que "*pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif, ou à défaut par la charte, peut demander à son employeur de bénéficier du télétravail*".

Télétravail et administration régionale

Le télétravail est une mesure portée par la CGT. En effet, nous savons que le télétravail est une mesure très attendue par de nombreux agents, qui souffrent de temps de trajet toujours plus longs (éloignement des lieux de résidence, encombrement des rocadés, perturbations ou absences de transports en commun, accidentologie accrue..).

D'autres raisons motivent également ce désir de travailler **au calme** : la gêne et la fatigue générées par le partage des bureaux et les sollicitations des collègues – pourtant charmants - entravent souvent la qualité du travail produit.

C'est pourquoi, dans un contexte où le quotidien personnel et professionnel s'alourdit, et face à l'urgence du réchauffement climatique, **le télétravail correctement encadré** contribue à améliorer non seulement les conditions de travail mais aussi la qualité du rendu des agents dans leurs missions de service public.

La collectivité propose donc une expérimentation, qui n'est toutefois pas obligatoire selon la loi.

Télétravail : Où en sont les discussions entre les syndicats et l'Administration ?

Nous regrettons le peu d'implication et la trop grande prudence de l'Administration dans cette nouvelle forme du travail. Pour notre part, **l'expérimentation n'est que la première étape vers la généralisation de cette forme de travail au sein de la Collectivité** et la Région Occitanie aurait tout intérêt de s'inspirer des modalités de mise en œuvre du télétravail dans les autres régions françaises (Île de France, Hauts de France, etc.).

La durée : Cette expérimentation doit débuter **mi-avril 2019 et se terminer fin octobre 2019**. Une généralisation est prévue, à la lumière de l'évaluation des 6 premiers mois.

Premier écueil : même si vous faites partie de l'expérimentation, à fin octobre, vous cesserez le télétravail, jusqu'au démarrage de la généralisation, pas avant janvier 2020. Or, pour nous vous n'avez pas à être « cobayes (sic) » de l'Administration : vous êtes **les premiers télétravailleurs de la Région Occitanie**. C'est pourquoi nous avons demandé qu'il n'y ait pas de rupture après la fin octobre.

Nous maintenons que l'expérimentation est le premier pas, et que suite à l'évaluation, la généralisation devra nécessairement assouplir les critères pour que ce droit bénéficie à tous (l'agent **et** la collectivité). De la même manière, l'administration prévoit, quand le système sera généralisé, de l'accorder à chaque agent **pour un an**. Son argument : « il faut que ça tourne ». Nous disons que si la situation de télétravail convient autant à l'agent qu'à l'organisation du service, il n'y a aucune raison de l'interrompre.

Les agents à temps partiels sont pour le moment exclus de l'expérimentation et la CGT le regrette vivement. **Il ne doit pas y avoir de différence** de traitement entre agents de la Collectivité. Les agents à temps partiels ne vivent pas plus près de leur travail, et parfois, sont contraints justement au temps partiel pour éviter un déplacement hebdomadaire supplémentaire. Et le télétravail ne les rend évidemment pas moins joignables que d'autres agents souvent en déplacement. Ces agents doivent pouvoir demander à télétravailler au moment de la généralisation.

L'expérimentation est limitée à environ 50 agents sur chaque siège - ce qui représente un effectif très faible au vu du nombre d'agents ne serait-ce que celui des agents des sièges - et ne prévoit pas de tenir compte du nombre de demandes. La méthode employée par l'Administration oblige à poser des critères de sélection très restrictifs, qui vont donner lieu à de belles batailles entre agents, chacun estimant à bon droit que sa fatigue est réelle et sa demande légitime : Pour le moment, un à deux agents par direction seront retenus... C'est en cela que le cadre de l'expérimentation ne correspond pas au projet de généralisation, qui doit **absolument éviter de mettre les agents en concurrence**. **La CGT demande à l'Administration de revoir ce quota et de changer de méthode : partir des besoins et adapter le dispositif en conséquence.**

Toujours dans le cadre de l'expérimentation, **les 100 premiers agents retenus travailleront chez eux ce qui nécessite la mise en conformité de leur domicile avec les normes de sécurité : électricité, connexion au réseau, issues de secours, etc.** Cette mise en conformité a un coût d'environ une centaine d'euros. **La CGT a demandé que la Région prenne en charge le certificat de conformité des installations électriques obligatoire**, malheureusement, ce n'est pas accepté pour le moment. Cependant, après négociation, seuls les agents retenus devront fournir ce certificat.

Les lieux tiers, comme les Maisons de Région, seront recensés pour la généralisation dans un second temps auquel la CGT souhaite ajouter tous les autres sites régionaux : lycées, musées, ports, CREPS, etc. Pour l'instant, il est établi que la Région fournira l'équipement informatique voire téléphonique. Enfin, **la CGT a signalé que l'Urssaf rappelle l'octroi des tickets restaurant aux télétravailleurs**, ce que la Collectivité n'avait pas envisagé.

Pour cette expérimentation, un jour hebdomadaire pourra être télé-travaillé. La Loi précise que l'on peut aller jusqu'à deux jours maximum, selon nécessité de service voire 3 pour soulager des situations de handicap.

Nous avons demandé la possibilité de reporter un jour télé-travaillé où l'agent aurait été mobilisé pour travailler sur le site de la Région. L'Administration n'accorde pas cette possibilité pour le moment et nous le déplorons. Nous le redemanderons au moment de la généralisation.

Le dossier de demande prévoit un questionnaire d'auto évaluation et une fiche où, au-delà de la distance et la durée de transport, chaque agent pourra donner les raisons motivant sa demande. Nous disons que de très nombreuses raisons sont légitimes, en premier lieu la motivation écologique !

Bien entendu, les activités de l'agent – en capacité de travailler en autonomie - doivent pouvoir être « télé-travaillables », et l'organisation de l'équipe doit pouvoir le permettre. Nous avons demandé que la fiche de poste jointe au dossier fasse apparaître la part d'activités réalisables en télétravail.

Le calendrier prévisionnel est le suivant : Après passage en CHSCT le 12 mars 2019 et en CTP le 15 mars 2019, les agents pourront déposer leur candidature entre le 18 et le 29 mars 2019, via leur responsable et leur directeur. Réponse leur sera donnée dans la quinzaine, pour un démarrage en suivant.

L'expérimentation n'est pas une expérience scientifique !

Pour la CGT, le télétravail n'est pas un privilège, ni une faveur, c'est une manière de travailler qui contribue à la qualité du travail pour les agents dont le temps de trajet ou le contexte de travail génère une fatigue importante et nuit à la qualité du travail. Bien entendu, aucun agent ne doit se sentir exclu du collectif de travail, et peut revenir à tout moment sur site.

Néanmoins, le télétravail doit être encadré et maîtrisé collectivement. Les télétravailleurs à domicile, semblent jouir d'un meilleur équilibre travail/famille, contrairement aux travailleurs « très mobiles », qui utilisent les nouveaux moyens de communication et qui sont davantage exposés à des répercussions négatives sur leur santé et leur bien-être. Nous savons que le télétravail cible plus spécifiquement les femmes que les hommes. La CGT sera vigilante que ce nouveau dispositif ne soit pas source de nouvelles discriminations et d'inégalités entre femme et homme.

Le télétravail a tendance à induire un allongement de la durée du travail, à créer un chevauchement entre le travail salarié et la vie privée et à entraîner une intensification du travail. Par conséquent, la réflexion sur la mise en place du télétravail doit être liée à la mise en place du droit à la déconnexion et à la discussion sur l'organisation et la répartition du travail. C'est pour cela que le CHSCT doit être pleinement associé.

Dépôt des candidatures : à partir du 18 mars 2019

Plus encore que la frilosité de l'Administration, nous sommes inquiets de l'esprit dans lequel elle met en place cette expérimentation : l'impératif écologique, la préservation de la santé et de la sécurité des agents n'ont quasiment pas été invoqués lors des groupes de travail. La CGT n'acceptera pas un télétravail à minima, ni au rabais, ni un télétravail qui détériore les conditions de travail des agents.

Quelles que soient les limites de cette expérimentation, nous recommandons à tous les agents intéressés de faire remonter leur demande dès le lundi 18 mars 2019. Toutes les demandes sont légitimes !

Le Syndicat CGT