

Cadre général du télétravail au sein de l'EPT Est Ensemble / contributions CFDT-CGT

- **Titre 1, principes généraux :**
 - Définir la durée de l'accord télétravail
 - Proposition de 3 ans
 - Possibilité de pouvoir renégocier avenant prenant en compte les évolutions
 - Eviter toute discrimination dans le choix des personnes éligibles au télétravail, établir des priorités d'autorisations : handicap, changement situation familiale donnant lieu à obligation de réorganiser son lieu de travail (aide familiale, garde d'enfant, maternité, violences intrafamiliales, grossesse) éloignement du lieu de travail, nombre de demandes déjà effectuées
- **Titre 3, article 8 :** les jours de télétravail
 - Ne peut être supérieur à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein,
 - Pour les temps partiels la quotité sera proportionnelle au nombre de jours de travail à distance à temps complet
 - Délais de prévenance pour revenir en présentiel : au moins 2 à 3 jours ouvrés de prévenance
- **Titre 3, article 9 :** gestion du temps de travail
 - Redéfinir la disponibilité et les plages de joignabilité
 - Les plages horaires de disponibilité sont forcément inférieures à la durée légal/conventionnelle de travail de l'agent
 - Pas plus que durant le travail sur site, il ne peut être exigé une disponibilité et une réponse immédiate de l'agent
 - Les plages horaires de disponibilité excluent les temps de réunion, de formation, de travail à forte concentration ou de pause
- **Titre 3, article 10 :** bon usage des outils digitaux
 - Suppression du passage « *si le débit internet du lieu de télétravail proposé par l'agent n'est pas suffisant pour l'utilisation de la caméra, ce lieu ne peut être considéré comme un lieu adapté au télétravail* »
- **Titre 4, article 15 :** évaluation de la demande
 - Si réponse défavorable, celle-ci doit être motivée et précédée d'un entretien
 - « *La commission de suivi serait informée de chaque refus ainsi que des cas de litiges* »
 - Rappel du droit de recours : « *la CAP et la CCP compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration* »
 - -Durée de l'autorisation individuelle de télétravail, renouvellement
- **Titre 4, article 17 :** « *lorsque les modifications ont pour objet de diminuer le nombre de jour de télétravail autorisés, elles prennent effet après un préavis d'un mois* ». Une modification définitive de l'autorisation ne figure pas dans le décret et accord. Ce point doit être intégré dans l'article 18, il s'agit bien de la fin d'une organisation du travail et doit bénéficier des mêmes délais de prévenance
- **Titre 4, article 18 :** fin de l'autorisation (et modification de l'autorisation)
 - A l'initiative de l'administration : délai de prévenance de trois mois
 - La décision de l'employeur doit être notifiée par écrit et précédée d'un entretien et être motivée par l'intérêt du service
 - « *Le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée* », rajouter « *après un entretien avec l'agent* » ainsi que « *la commission de suivi serait informée de chaque réversibilité ainsi que des cas de litiges* »
 - Préciser que la réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de télétravail

- **Titre 6, articles 21 et 22** : formations
 - Mise en place d'une formation annuelle effectuée par un organisme agréé choisi sur une liste validée par le CNFPT
 - Les formations en distanciel pour les télétravailleurs ne doivent pas entrer dans le décompte des jours minimum requis en présentiel sur site. (passage présent dans le Guide)

- **Titre 7, article 24** : contribution aux frais
 - Indemnité télétravail : 220 € / an comme pour la FPE : « *les agents autorisés à télétravailler (...) bénéficient d'une indemnité de 2,5 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite d'un montant de 220 euros annuel* » préciser également le rythme du versement de l'indemnité (mensuel, trimestriel, etc)
 - Possibilité d'introduire la mise en place d'une indemnité employeur par tranches de revenu net (exemple participation employeur sur la restauration)
 - Donner la possibilité d'accès à un restaurant conventionné proche du domicile de l'agent, choisi par lui.

- **Titre 8, article 27** : Préciser « *les dispositions en matière d'indemnisation et d'équipement s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise* »

- **Titre 9, article 29** : Création d'une commission de suivi
 Composition : OS membres CT et CHSCT, présence médecin de prévention, employeur
 La commission se réunirait :
 - En cas de litige
 - A chaque fois que nécessaire à la demande de la majorité de ses membres
 - En tout état de cause, au moins une fois par trimestre
 Cette commission de suivi regarderait en particulier les indicateurs suivants, par genre, cadre d'emploi, grade, ancienneté, âge et service :
 - Nombre de demandes de télétravail
 - Nombre de refus et motifs invoqués
 - Nombre de réversibilité et motifs invoqués
 - Nombre et durée d'arrêts maladie
 - Nombre et durée des accidents du travail
 - Nombre d'agents ayant suivi une formation
 - Nombre moyen de jours télétravaillés par agent
 - Mise en œuvre effective du droit à la déconnexion
 Elle veillerait au respect des clauses obligatoires notamment :
 - Les conditions de passage en télétravail, modalités d'acceptation, égalité de traitement, conditions d'éligibilité, conditions d'exécution du télétravail
 - Les conditions de réversibilité à une exécution du télétravail au travail sur site

- **Titre 9, article 30** : supprimer « *l'agent qui refuse une visite sur son lieu de télétravail pourra voir son autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail remise en question* ». Ce passage est en contradiction avec le passage précisant « *l'accord de l'agent concerné doit être dûment recueilli par écrit* ». La mention de la remise en question de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail ne figure pas dans le décret et accord relatif à la mise en œuvre du télétravail.