



Extrait du UNSA Fonction publique

<http://www.unsa-fp.org/?Teletravail-le-decret-inter-fonction-publique-sera-pret-a-l-automne>

Télétravail : le décret inter fonction publique sera prêt à l'automne

- Conditions de travail -



Date de mise en ligne : dimanche 14 juin 2015

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

Offrir une nouvelle modalité d'organisation du travail pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle est une des mesures préconisée par l'accord sur la qualité de vie au travail. A défaut de signatures suffisantes des syndicats en janvier, les agents ne peuvent pas bénéficier des mesures de l'accord, dont le télétravail, alors même que 70 % y sont favorables !

L'UNSA est donc satisfaite de voir la prochaine mise en oeuvre du télétravail, mais cela ne doit en aucun cas conduire à instaurer des conditions de travail dégradées. La principale garantie pour les agents est de reprendre le contenu de l'accord QVT dans ce décret .C'est l'exigence de l'UNSA.

Le gouvernement a décidé de ne pas attendre la décision définitive de certains syndicats pour rouvrir le dossier « télétravail » et a mis en concertation un projet de décret pour l'encadrer juridiquement.

Plusieurs sujets font consensus comme la définition (prévue dans la Loi de 2012 et le code du travail), l'alternance régulière de jours de télétravail et de présence sur le lieu d'affectation, le volontariat, la réversibilité, la prise en charge des coûts, etc.

Mais la vigilance est de mise sur d'autres sujets :

- L'identification d'activités éligibles au télétravail dans les missions et fonctions des agents. Pour l'UNSA cette approche est essentielle pour éviter d'exclure systématiquement des agents du droit au télétravail en raison de leur métier ou fonction. Pour l'UNSA c'est au niveau du comité technique que cela doit être concerté.
- Le choix du télétravailleur entre son domicile et « des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation ». Pour l'UNSA, c'est l'agent qui souhaite travailler à distance qui doit en décider et non l'employeur le lui imposer. L'UNSA refuse la mise à disposition d' « open space » justifiant des suppressions de postes, de bureaux.... Cette disposition pourrait aggraver les conditions de travail des agents ce qui est contraire à l'objectif défini dans l'accord européen et national sur le télétravail.
- L'appréciation du nombre de jours de télétravail sur une base trimestrielle : L'UNSA estime que la référence hebdomadaire doit être la priorité pour éviter l'isolement de l'agent (risque identifié dans les expériences évaluées).
- La procédure de demande, les conditions de réversibilité doivent être clarifiées et un droit de recours en CAP ou CCP inscrit dans le décret.
- L'examen de demandes particulières d'agents pour travailler à distance plus de trois jours, sur une durée limitée, avec avis du médecin de prévention : femmes enceintes (problématique du trajet), organisation du retour sur emploi pour les retours de CLD, CLM, travailleurs en situation de handicap, recueille le soutien de l'UNSA.

Moins de 10% des agents bénéficient aujourd'hui de cette possibilité, faute d'un encadrement réglementaire et juridique alors même que dans les expérimentations conduites dans la Fonction publique on constate une réelle amélioration de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle. Cette nouvelle modalité de travail est attendue par les agents. Pour l'UNSA le droit au télétravail ne doit en aucun cas conduire à instaurer des conditions de travail dégradées. Les principes contenus dans l'accord QVT (que l'UNSA a signé dès janvier..) s'ils sont repris dans le décret sont autant de garanties pour les agents