



Le télétravail : c'est oui mais pas à n'importe quel prix !

La direction générale a inscrit le télétravail à l'agenda social pour le second semestre 2020 pour aboutir à une nouvelle procédure au niveau de l'établissement au 1^{er} janvier 2021.

Cette négociation fait suite au confinement et à la mise en œuvre d'une organisation en télétravail pour 83 %¹ des salarié.es du Cerema mais également à un nouveau contexte réglementaire.

Une organisation autorisée depuis 2018 mais avec des disparités d'application dans nos directions

Le Cerema a mis en place le télétravail au 1^{er} janvier 2018 suite à une négociation avec vos représentant.es du personnel. La CGT s'était positionnée favorablement à un déploiement avec les meilleures garanties pour les agents² et n'a pas changé d'avis sur ses revendications de l'époque.

En 2019, 23 % des agents avaient une autorisation de télétravail. Mais sur le terrain, des disparités importantes ont été constatées sur la mise en œuvre de cette politique d'établissement. Par exemple, à la DTer Med, seule une journée de télétravail par semaine n'est accordée, à la DTer Est, impossible de déclarer 2 lieux d'exercice du télétravail ... La CGT a régulièrement interpellé la direction sur ces disparités d'application dans notre établissement en dénonçant ces différences de traitement entre des agent.es du Cerema.

Ce qui ressort de la crise sanitaire du Covid 19

Le placement général en télétravail lors du confinement s'est fait sans aucune base légale, elle n'existe pas dans la fonction publique à l'instar du privé. La rédaction du Plan de Continuité de l'Activité (PCA) de l'établissement a été trop tardive : notre ministère de tutelle a demandé en février 2020 de mettre à jour les PCA existant dans les services. La réponse de la DG lors de notre interpellation sur la rédaction du PCA a été « on ne peut pas le mettre à jour, on n'en a pas et si bien on n'a pas d'activités essentielles à maintenir ! » ... et la paie des agents ???

Des PCA existaient dans les CETE depuis la grippe H1N1 mais n'avaient jamais fait l'objet de mise à jour ...

Cette situation non anticipée par notre direction a mis en tension nos collègues des services supports pour la fourniture de matériel lors de la première semaine du confinement. Les mêmes services qui promettent d'être largement sacrifiés par le plan Cerem'Avenir.

Pour la CGT, le télétravail pendant le confinement s'est fait de manière dégradée par rapport aux conditions négociées du télétravail avant cette crise (ergonomie du matériel, difficulté d'accès au réseau ...). Une étude diligentée par l'UGICT, un organe de la CGT, et menée par des agents des services statistiques du ministère du travail montre les risques sur la santé que le télétravail a créé. Cette organisation du travail a généré d'importants risques psychosociaux avec 35% des télétravailleurs qui se sont plaints d'une anxiété inhabituelle et près de la moitié de douleurs physiques avec une augmentation du temps et de la charge de travail, notamment pour 40% des encadrant.es³.

Sur la sortie du confinement, de nombreux outils de travail à distance ont été mis en œuvre par notre direction : Ringcentral, Box ... Malheureusement, on constate que ces outils consomment de la bande passante sur nos réseaux informatiques qui montrent des signes de saturation. Début juillet, il était impossible de travailler en visioconférence depuis notre bureau sur site. D'ailleurs, le DG a imposé le télétravail lors de son webinaire obligatoire de juillet. La CGT n'acceptera pas cette

1 Au 19 mars 2020, 83 % des salarié.es du Cerema étaient déclarés en télétravail

2 [Télétravail La CGT est favorable à un déploiement avec les meilleures garanties pour les agents](#)

3 [Le monde du travail en confinement : une enquête inédite](#)

obligation de télétravailler pour éviter la saturation de l'infrastructure réseau. Le télétravail doit rester basé sur **le volontariat et la réversibilité**.

Enfin, cette période a également mis en exergue **une disparité sociale entre les agent.es** pouvant exercer le télétravail et les autres qui sont nos collègues de terrain, en grande majorité des catégories C. Nous avons régulièrement alerté sur cette absence d'équité entre les agents et sur la définition des activités télétravaillables ou non au niveau de l'établissement. Cette nouvelle phase de négociation nous permettra de remettre en avant cette revendication et d'imposer des critères claires et objectifs au niveau de l'établissement pour les activités non télétravaillables

Un nouveau contexte réglementaire

Le décret 2020-524 a modifié la base réglementaire prévue par le décret n° 2016-151⁴.

Nous connaissons tous **les modalités** applicables lors des dernières campagnes de mise en œuvre du télétravail au Cerema sur un ou plusieurs jours fixes par semaine ou mois avec 3 jours maximum par semaine pour un temps plein et une présence sur site de 2 jours minimum pour tout le monde.

Le nouveau décret a introduit la possibilité d'avoir recours au télétravail de manière ponctuelle. L'agent demandera alors l'attribution d'un volume **de jours flottants de télétravail** par semaine, par mois ou par an dont l'utilisation doit être autorisée par le responsable de la gestion de ses congés. Il aura également la possibilité de demander l'attribution de jours fixes augmenté d'un volume de jours flottants.

Ce que prévoit notre direction ...

Dans un document de travail présentée au CTE du 29 mai 2020 « Le télétravail, une nouvelle ambition pour l'organisation du travail au Cerema », la direction générale qualifie cette modalité d'organisation prometteuse pour l'avenir de l'établissement, la CGT s'attachera à ce qu'elle soit prometteuse aussi pour tous les salarié.es !

En effet, la direction indique que cette organisation donne plus d'autonomie et une responsabilité plus grande mais elle précise qu'il faudra **augmenter le reporting** ! De même, pour la direction le télétravail donne plus de latitude d'organisation de son temps mais elle **impose le forfait jour** pour les journées en télétravail !

La direction indique aussi dans cette note que cette organisation permettra de **diminuer l'impact budgétaire des locations de sites** et que les bénéfices seraient réorientés vers la production. Le télétravail produit un transfert des charges de bâtiment vers les salariés. La pérennisation de cette situation est inacceptable et nous aurons également des revendications sur ce sujet.

Enfin, la direction supprime les formations obligatoires pour les télétravailleur.es et leurs encadrant.es ...



... et ce que revendique la CGT Cerema

[Les revendications de la CGT n'ont pas évolué depuis 2017.](#)

La CGT souhaite que les gains réalisés notamment par une évaluation des gains de productivité réalisés par la mise en œuvre du télétravail soient restitués aux salarié.es sous diverses formes (meilleur cadre d'exercice professionnel, baisse de la charge et du temps de travail, augmentation de salaire, plus grande autonomie, embauche, etc.).

La CGT revendique le **maintien du poste de travail** pour le télétravailleur dans l'établissement, elle s'opposera à une organisation de bureau flexible.

La CGT demande que la disposition de l'article 6 du décret 2016-151 : « **L'employeur prend en charge les coûts** découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de

4 [Decret 2016-151 modifié](#)

ceux-ci.» soit mis en œuvre. Nous demandons également la prise en charge des frais de fonctionnement des locaux (chauffage, électricité notamment) induits par le télétravail.

La CGT souhaite une **réflexion sur la transition numérique et la mise en œuvre d'un droit à la déconnexion** -

- Adapter les organisations du travail à l'humain en utilisant les possibilités de communication asynchrone des outils numériques. C'est-à-dire intégrer les possibilités de réponses en temps différés dans la conception de l'organisation de l'activité.
- Plage de disponibilité inférieure au temps de travail effectif et définie avec l'accord du/de la salarié·e.
- « Délai raisonnable » pour être joignable (pas moins de 30 mn).
- Plage d'indisponibilité avec un droit à la déconnexion pendant le temps de travail de façon à pouvoir se concentrer et travailler sans être interrompu. Les plages de disponibilité entre 19 h et 7 h du matin doivent être exceptionnelles et les règles concernant le travail de nuit doivent être appliquées.
- Passer du contrôle à plus d'autonomie et favoriser le rendu compte collectif à l'échelle des équipes plutôt qu'individuel
- Management tourné vers l'intelligence collective, le partage d'expérience et le sens du travail.

Le respect des durées maximum de travail et minimum de repos est de la responsabilité de l'employeur, qui doit prouver qu'il a mis en place les dispositifs satisfaisants pour les garantir. **La révision du RITT pour un passage au forfait les jours de télétravail est inenvisageable pour la CGT !**

Réunion du travail le 10 et 22 septembre sur le télétravail (OS/direction)

Et vous, vous en êtes où avec le télétravail ?

Avec ce petit quizz évaluez la qualité de vos conditions de (télé)travail par rapport aux règles existantes et à ce qui pourrait se faire ...

Vous allez vite le comprendre, ça n'a aucune valeur scientifique ou juridique... on s'amuse un peu parce que c'est l'été... mais c'est quand même un peu sérieux, au fond ☺.

Lancez-le quizz !

