

## TÉLÉTRAVAIL



## Avec le CHSCT : un droit au télétravail en toute sécurité !

*les mauvaises solutions de l'UAI*

Par Olivier VIDAL

L'UAI (Une Autre Info de novembre 2016), clame haut et fort « **Il faut faire évoluer l'accord télétravail !** » et partant du constat partagé par tous, **de la durée souvent excessive de la mise en place du télétravail**, l'UNSA entend « **supprimer la visite obligatoire du CHSCT chez le télétravailleur** ».

En tant que membre du CHSCT réalisant régulièrement de nombreuses visites télétravail et élu du SNUP, cette prise de position appelle de notre part un certain nombre de réactions et un rappel de nos propositions.

**1/ Il est surprenant de voir une organisation syndicale, éminente, remettre en cause les prérogatives de l'instance de représentation du personnel dans laquelle elle siège majoritairement.**

Le CHSCT, au sens juridique du terme, ce sont les représentants du personnel.

Est-ce agir dans l'intérêt des personnels de la CDC, que de jeter la suspicion sur l'action de leurs représentants au CHSCT en insinuant que cette action peut freiner la mise en place rapide du télétravail, du fait des visites préalables au domicile du télétravailleur, qu'elle implique ?

**2/ OUI « Les deux principaux éléments qui conduisent à une durée d'installation excessives (du télétravail) sont bien identifiés » mais la problématique des visites au domicile du télétravailleur n'en fait pas partie.**

La cause des retards réside, plutôt, **dans les réponses tardives des hiérarchies qui rechignent** souvent à donner leur aval à une demande de télétravail.

Sur ce point, le SNUP exige que l'accord prévoie un délai de un mois maximum pour répondre.

La deuxième cause tient **à la mise en place technique tardive du télétravail** et notamment l'intervention du sous-traitant Orange qui n'est pas assez pilotée par la CDC. De ce fait l'installation de la ligne dédiée, chez le télétravailleur, peut traîner et (ou) dysfonctionner.

**3/ OUI**, les visites au domicile sont contraignantes pour les personnels qui doivent être présents. Elles le sont, aussi, pour leurs représentants au CHSCT qui (du fait du succès du télétravail) en réalisent beaucoup et à intervalles rapprochés.

**Pour le SNUP**, c'est du côté du personnel administratif dédié à ces visites télétravail (car la délégation télétravail comprend un représentant du CHSCT et un représentant de l'employeur CDC) qu'il y a un vrai problème. L'agent représentant l'employeur CDC fait toutes les visites, tout seul, alors que les représentants au CHSCT tournent.

C'est pourquoi le SNUP demande du renfort en personnel au sein de cette équipe QVT.

L'UNSA serait donc mieux inspirée d'en faire autant. (QVT = qualité de vie au travail)

**4/ Si le CHSCT ne venait plus chez le candidat télétravailleur, ça n'est pas pour autant que l'employeur CDC n'y viendrait pas.**

En effet le décret du 11 février 2016 précise, dans son article 5, que « *le chef de service... apprécie lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur* »

En aucun cas le candidat au télétravail ne peut s'opposer à la venue de l'employeur chez lui.

Ne vaut-il-pas mieux pour les personnels, que leurs représentants au CHSCT participent à cette démarche de l'employeur CDC ?



## Des propositions pour remédier aux délais trop longs

Le SNUP, signataire de l'accord, négocie pour améliorer le télétravail, parmi ses propositions :

- ↳ Un délai de réponse maximum de un mois entre la demande du télétravailleur et la réponse de la hiérarchie.
- ↳ Le maintien des visites CHSCT en exigeant un recrutement administratif au sein du service de la QVT.
- ↳ La mise en place des nouvelles technologies (clé ID et autres objets connectés) pour faciliter les accès numériques et limiter les transports de portables.

Le télétravail passe par des garanties pour les télétravailleurs. Le passage des représentants du personnel au CHSCT au domicile en est une.

### TÉLÉTRAVAIL (SUITE)

5/ Enfin, les visites, au domicile du candidat télétravailleur, permettent aux membres du CHSCT de se confronter véritablement au temps de trajet des agents de notre établissement. Pour bon nombre, de ces derniers, qui habitent souvent fort loin, le temps de trajet est une composante pénible de leur quotidien de travail. A l'occasion des visites à votre domicile, vos représentants au CHSCT mesurent concrètement ce que cela signifie, pour vous les personnels de la caisse des dépôts, que d'habiter loin de son lieu de travail.

Le pragmatisme ne consiste pas à vivre dans sa bulle, loin des préoccupations des personnels de l'établissement, tout en laissant ces derniers en tête à tête avec l'employeur CDC.

Pour le SNUP, le passage de représentants du personnel au CHSCT est une garantie pour les agents et permet de mieux cerner la réalité des problèmes. Nos propositions d'améliorations dans les négociations d'accord s'en trouvent enrichies pour une plus grande efficacité.

### Pour aller plus loin ...

Contrairement à ce qu'indique le tract UAI, l'obtention de l'autorisation, de l'agent, pour le CHSCT concerne les visites des services par le CHSCT et le domicile de l'agent est entendu comme une prolongation de ces visites de service.

Cette autorisation de l'agent (si visite à son domicile) ne rentre pas dans le cadre de la mise en place du télétravail, mais dans celui des visites annuelles du CHSCT. Il suffit de se reporter : Article 52 [En savoir plus sur cet article...](#) Modifié par [Décret n°2016-151 du 11 février 2016 - art. 11](#)

Libérons le crédit vacances !



C'est cette semaine, n'oubliez pas de voter

CONSULTATION  
COSOG 2016

du 8 décembre  
à 9h30  
au 15 décembre  
à 15h  
(heure de Paris)

VOTE SUR INTERNET UNIQUEMENT