



La CGT est favorable à l'exercice du télétravail.

Mais les conditions d'exercice de ce droit doivent être clairement définies.

La CGT apprécie l'amélioration des conditions de vie que peut engendrer la mise en place du télétravail pour certains agents. Mais elle exige la publication d'un cadre d'application qui donne aux agents des garanties d'accès similaire au télétravail malgré la diversité des métiers et des activités au sein de l'INRA. Elle exige que l'ensemble des coûts associés à la mise en œuvre du télétravail soit pris en charge financièrement par l'institut.

- Dans la fonction publique, l'exercice du télétravail est défini par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 qui fixe des limites : le temps de télétravail ne peut pas être supérieur à 3 jours par semaine et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut pas être inférieur à 2 jours par semaine. L'exercice de son activité en télétravail est accordé sur demande écrite des agents auprès de leur hiérarchie. La durée de cette autorisation est d'un an maximum, elle peut être renouvelée. Il peut y être mis fin à tout moment, avec un délai de préavis.
- Les conditions de mise en œuvre du télétravail (activités pouvant être réalisées en télétravail, prise en charge du matériel informatique, sécurité des informations, contrôle du temps de travail...) doivent maintenant être précisées par un arrêté du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), avant d'être déclinées dans une note de service de l'INRA, négociée avec les représentants du personnel.

A ce jour, cet arrêté du MESR n'existe pas : les conditions de mise en œuvre du télétravail ne sont donc pas connues. Malgré cela, la DRH vient de demander aux syndicats de participer à un groupe de travail pour mettre en place une période expérimentale sur le centre de Jouy-en-Josas.

La CGT participera à ce groupe de travail afin de défendre les intérêts des personnels, mais elle souhaite que la direction attende la publication de l'arrêté du MESR pour que les négociations se déroulent dans un cadre légal connu. La CGT demande également à ce que les instances du centre concerné soient effectivement consultées.

Dans le cadre de ce groupe de travail, la CGT revendiquera :

- Une définition des conditions d'accès au télétravail qui soient les mêmes pour tous afin de garantir une équité entre les personnels
- La tenue d'assemblées générales d'unité consultatives avant la mise en place du télétravail, afin d'informer l'ensemble des agents et discuter des conditions de sa mise en œuvre.
- La saisie des CAP en cas de contestation des décisions de la hiérarchie par les agents, et d'éventuels litiges dans les conditions d'exercice du télétravail.
- Les mêmes droits et obligations pour tous : les agents en situation de télétravail devront se

conformer aux mêmes obligations que les autres agents mais aussi bénéficier des mêmes prestations que les agents en présentiel (remboursement des abonnements de transports en commun par ex.)

- **Une ancienneté sur le poste d'un an minimum pour les candidats au télétravail** afin qu'ils aient d'abord pu s'intégrer au collectif de travail, et qu'ils puissent profiter si besoin d'une période initiale de formation pour maîtriser les moyens informatiques.

La CGT restera également vigilante vis-à-vis de certains risques :

- **Risque d'isolement du salarié en télétravail et perte d'intérêt pouvant facilement venir envahir le quotidien des télétravailleurs.** L'agent en télétravail doit pouvoir rester en lien avec le collectif de travail et participer à la vie du service, notamment aux réunions. Il faut également éviter les éventuels reports de charge sur les collègues des télétravailleurs.
- **Risque de porosité entre les sphères professionnelle et personnelle : les télétravailleurs doivent avoir le même droit à la déconnexion ;** l'autorisation de télétravailler ne doit pas générer une augmentation de la disponibilité de l'agent vis à vis de l'Institut.
- **Risque financier :** le droit du travail impose à l'employeur de fournir à ses employés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles. Aussi, selon les termes de la loi, l'employeur doit prendre en charge tous les frais découlant du télétravail.
- **Risque dans l'organisation du travail sur site :** pour le temps de travail en situation de présentiel dans les services, la CGT est opposée à l'utilisation d'un bureau physique partagé à tour de rôle par plusieurs salariés.

La CGT demande enfin que le CT (Comité Technique) soit consulté avant la mise en place du télétravail, ainsi que le CCHSCT (Comité Central Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) puisqu'on touche à l'organisation du travail. Les bilans annuels doivent non seulement être examinés en CT dans le cadre du bilan social, mais aussi être examinés en CCHSCT.

Le télétravail doit constituer une véritable avancée sociale pour l'ensemble des agents de l'Institut.

C'est pourquoi la CGT revendique un cadre d'exercice du télétravail garantissant les droits et devoirs de l'administration comme des personnels, et respectant les termes du décret de février 2016 et du futur arrêté du MESR.

La CGT sera vigilante : la phase d'expérimentation que la DG veut mettre en place sur le centre de Jouy doit respecter ce principe. Les militants de la CGT seront à la disposition des agents en cas de refus d'une demande autorisation de télétravail ou de difficultés dans l'exercice du télétravail.



Renforcez un syndicat de luttes : Adhérez à la CGT !

Syndicat National CGT-INRA

RN 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'Ecole Tél : 01.39.53.56.56

Mail : cgt@inra.fr

Sites internet : <https://intranet.inra.fr/cgt/> et <http://www.inra.cgt.fr/>