



## R.P.N. sur le Travail à distance

du 12 novembre 2013

Cette réunion faisait suite à celle du 5 novembre. En préambule à la réunion, l'employeur apporte certaines précisions : il confirme, de nouveau, être mandaté par le comité exécutif pour ouvrir des négociations sur le télétravail.

L'objectif de cette négociation est de déterminer un cadre fixant des règles communes applicables à tous les organismes. L'employeur souhaite pouvoir satisfaire aux demandes des salariés dans un contexte sécurisé, nonobstant les problèmes d'organisation et le risque d'affaiblissement du lien social.

Pour ce faire, un premier document de travail a été élaboré par les services de l'UCANSS et soumis à discussion.

Ce document est composé de 10 articles qui abordent différentes questions.

- 1) Le champ d'application : définition du télétravail, les conditions d'éligibilité.
- 2) Portée de l'accord : application de l'accord.
- 3) Conditions de mise en œuvre.
- 4) Equipements de travail.
- 5) Protection des données.
- 6) Assurance.
- 7) Droits individuels et collectifs.
- 8) Santé au travail et CHSCT.
- 9) Information, sensibilisation et formation.
- 10) Durée de l'accord et modalités de suivi.

La CFTC demande avant d'entamer les débats que l'employeur clarifie sa position sur 2 sujets importants :

-La nature de l'accord : S'agit-il d'un accord cadre ou d'un dispositif conventionnel ?

-La définition du télétravail. Une clarification est à apporter sur les intentions de l'employeur : Parle-t-on de télétravail ou de travail à distance ?

L'Employeur précise que nous sommes dans une situation de télétravail pendulaire ce qui exclut une activité de télétravail à temps plein. Tous les salariés qui en font la demande sont éligibles, à l'exception des salariés exerçant habituellement leur activité hors de l'organisme (inspecteurs, contrôleurs). Par ailleurs, il s'agit d'une application impérative de l'accord dès lors qu'un salarié est placé en situation de télétravail. L'ambition du texte n'est pas d'interdire la négociation locale mais de poser le principe de l'obligation de respect des dispositions arrêtées dans l'accord national.

Pour l'Ucanss, la négociation portera uniquement sur le travail à domicile.

Les autres articles sont portés à la discussion.

Les thèmes suivants sont abordés :

**Conditions de mise en œuvre :**

La CFTC demande l'application du droit du travail, à savoir : la demande reste à l'initiative du salarié, l'employeur examine la demande qu'il peut accepter ou refuser, en cas de refus, celui-ci devra être motivé et finalisé.

**Condition de mise en place :**

L'accord doit être finalisé par un avenant au contrat de travail, renouvelable. Les partenaires sociaux souhaitent voir mettre en annexe un accord TYPE.

La CFTC insiste sur la nécessité de préserver le lien social et la présence du salarié dans son organisme au moins 3 jours par semaine. Il faut toutefois tenir compte de situations particulières signalées par le médecin du travail (cette précaution devrait faire l'objet de dispositions spécifiques déterminées dans l'accord).

Il est également impératif de fixer des règles : période d'adaptation et de réversibilité et de bien définir les délais de prévenance.

**Durée du travail :**

La CFTC ne partage pas l'analyse de l'employeur sur l'obligation de déroger à l'horaire variable et de mettre en place des horaires fixes.

Nous demandons l'application de l'horaire variable avec une organisation précise sur la mesure du temps de travail (soit à la source « badgeage » sur poste ou mise en place de dispositions spécifiques).

Il en est de même pour l'application des accords RTT. La référence aux plages fixes en vigueur dans l'organisme peut être retenue pour déterminer les créneaux horaires pendant lesquels le salarié peut être joignable.

Sur les autres questions, notamment les indemnisations de frais, des demandes ont été faites par les organisations syndicales notamment sur la prise en charge inhérente à l'installation de matériel spécifique et à la sécurisation.

Des propositions seront faites par l'employeur.

A SUIVRE