



## Le télétravail en demi-journée remis en question : une décision difficile à comprendre d'autant que cette question n'avait jamais été soulevée.

Lors du CSE du 11 mars 2021, et suite à diffusion du mail du département Ressources Humaines concernant le télétravail en 1/2 journée, mail qui a interpellé un grand nombre d'agents dans la caisse, la direction nous a confirmé que seuls les agents, en télétravail pérenne, dans le cadre de l'expérimentation du précédent protocole mis en place en décembre 2017, continueraient à en bénéficier, car elle ne souhaitait pas remettre en cause cette pratique accordée par la précédente direction.

### La pratique du « cela va sans dire » n'est pas valable quand il s'agit de négociations

Cette disposition spécifique de 1/2 journée n'a jamais été évoquée avec les organisations syndicales, au moment des négociations sur le nouveau protocole de télétravail. Cette pratique étant déjà en vigueur, il n'y avait pas de raison de supposer qu'elle risquait d'être remise en cause.

La Direction met en avant que ce nouveau protocole validé en 2021 ne fait état que de télétravail sur 1, 2 ou 3 jours et estime qu'elle n'a pas d'obligation à valider la 1/2 journée de télétravail.

A l'inverse, nous considérons que la ventilation des 1 à 3 jours n'est pas précisée dans le protocole et ne présume en rien de ses modalités : **à aucun moment, il n'est fait mention de journées complètes et l'exclusion de la pratique de la demi-journée n'est nullement mentionnée.**

**Concernant la demi-journée travaillée des personnes avec un contrat sur 4,5 jours** : pour venir travailler sur site une demi-journée, le déplacement engendré contrevient à toute logique relative à la RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations) sur le plan de l'impact environnemental. Au regard de certains temps de trajet, l'optimisation du temps de travail (et donc la productivité) du salarié sur cette demi-journée apparaît également discutable.

A préciser que cette directive de la Direction concerne également les personnes avec un contrat sur 5 jours qui auront posé une demi-journée de congé (quel que soit le type d'absence). La demi-journée travaillée devra se faire sur site.

Au questionnement des élus, sur les motifs ayant conduit à cette décision de la Direction, il nous a été répondu que des garanties étaient nécessaires quant à l'absence d'impacts négatifs sur la production, évaluable dans le cadre d'un télétravail en mode non dégradé, c'est à dire, à la fin de la crise sanitaire et sur une période d'au moins 6 mois. Si aucun impact négatif n'était relevé à cette issue, la question pourrait être revue, et le télétravail élargi à une 1/2 journée.

En ces temps de crise sanitaire difficile pour tous, cette décision dénote d'une suspicion envers le personnel qui a pourtant su montrer, depuis presque un an, beaucoup de bonne volonté, d'engagement et d'adaptabilité pour garantir la continuité de service aux assurés. Ce signal très négatif vient mettre encore davantage à mal un climat de travail déjà compliqué.

Vous souhaitez échanger ? Nous sommes disponibles !

Vos élus CSE CFDT