



Annecy, le 21 juin 2021

## Télétravail pérenne : l'heure du règlement de compte ?

Alors que la sortie de la crise sanitaire semble se préciser et que l'assouplissement des mesures est de rigueur, à l'inverse les règles relatives au télétravail pérenne se durcissent.

Lors du premier confinement, la direction ne pouvait que se féliciter de voir partir massivement les agents en télétravail de crise, bien souvent dans des conditions par ailleurs spartiates : départs précipités, équipement a minima pour travailler, pour certains, sur un coin de table dans la cuisine, ou dans un coin de la chambre.

La CFDT l'affirme haut et fort, le travail a été fait, les prestations ont été payées, les dossiers ont été mis à jour, les brigadiers COVID sont intervenus auprès des cas contacts et toutes les autres activités ont été assurées permettant ainsi de faire fonctionner l'Assurance Maladie garante de l'accès aux soins pour tous.

Malgré cela, il semblerait que la suspicion soit de retour et ait pris le pas sur tout le reste, en dépit de la bonne volonté avérée, des capacités d'adaptation et de la souplesse dont ont su faire preuve tous nos collègues.

Le télétravail pérenne est de retour avec son cortège de règles et de critères plus ou moins officiels : un agent peut se voir refuser tout ou partie de ses journées de télétravail, au motif que sa productivité n'est pas conforme aux attentes de la Direction, à savoir la moyenne du service, même si son autonomie et ses capacités n'ont jamais été mises en cause pendant la période de télétravail de crise. D'autres collègues, ayant opté pour un contrat horaire sur 4 jours et demi, sont de ce fait considérés comme travaillant à temps partiel de manière déguisée, et à ce titre, ne peuvent pas bénéficier de la journée de télétravail autorisée aux autres agents.

Une fois de plus, une relation à sens unique pour du personnel engagé, volontaire à qui l'on oppose à présent le diktat des chiffres et des statistiques, avec en filigrane les indicateurs CPG, ceci sans aucune contrepartie, ni même sans la moindre reconnaissance pour les efforts consentis au prix parfois de sacrifices personnels et d'ajustement de sa vie privée, pour un certain nombre d'entre eux.

Comment accepter l'utilisation en tant que critères uniques, absolus et définitifs des statistiques issues d'un outil tel qu'OSCARR, lorsque l'on admet que sa fiabilité peut être mise en cause ? En effet, les consignes de remplissage des diverses activités et la manière pour chaque agent de remplir OSCARR ne permet pas, à notre sens, une fiabilité totale et absolue ; ce ne devrait donc pas être le seul critère retenu par la Direction pour définir qui peut télétravailler ou non et surtout pour combien de jours.

### **Que dit le protocole local relatif au travail à distance signé par la Direction de la CPAM de Haute-Savoie et les organisations syndicales représentatives le 27 octobre 2020 ?**

Le protocole local prévoit un contrôle de la qualité et de la quantité du travail fourni, en situation de télétravail par rapport au travail en présentiel.

**Et pour être précis, le protocole national stipule dans son article 7 :** « *L'employeur s'engage à ce que la charge de travail, les normes de production, les délais d'exécution et les critères de résultats exigés du travailleur à domicile soient équivalents et évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme.* » **termes repris intégralement dans l'article 5-1 du protocole local.**

### **Quelle est la procédure pour déterminer l'éligibilité au télétravail ?**

*Article 2-3 « Le responsable du salarié préretenu devra remplir une grille d'évaluation avec ce dernier.*

*Au terme de l'analyse de sa candidature, en cas de refus, la notification de la réponse est adressée au candidat par courrier dans un délai qui ne saurait être supérieur à 45 jours (délai prévu par l'accord de branche) à compter de la réception de sa grille d'évaluation.*

*Tout rejet d'une demande de télétravail au terme du délai d'examen de la candidature, fait l'objet d'une réponse exposant les motivations ayant entraîné ce refus.*

*Lorsque la demande de télétravail émise par le salarié fait l'objet d'un refus, le salarié peut demander un réexamen de sa situation. Cette demande se fait de manière écrite et argumentée dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision de refus de l'employeur.*

*La Direction de l'organisme est tenue de répondre à cette demande de réexamen par écrit et de façon motivée dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception de l'écrit du salarié. »*

**Est-ce que cette procédure est respectée ?** Si tel n'est pas le cas, nous vous invitons à nous en faire part par mail [cfdt.cpam74@orange.fr](mailto:cfdt.cpam74@orange.fr).

La CFDT entend à ce que le protocole d'accord relatif au travail à distance qu'elle a signé le 27 octobre 2020 soit appliqué, **le protocole et rien que le protocole.** La CFDT dit non à une application parallèle des accords locaux et nationaux. Ces protocoles sont garants de l'équité, et de la sérénité dans les relations interpersonnelles

Faites-nous remonter toutes les difficultés que vous rencontrez.

Parler libre, être entendu est essentiel !

Les élus CFDT de la CPAM de Haute-Savoie