



# L'été, le télétravail ne devient pas une option !

## Des pratiques très variées

Depuis la rentrée, de nombreux collègues saisissent la CGT pour exprimer les difficultés rencontrées à faire appliquer l'accord télétravail notamment cet été.

**Pour rappel, un accord est un accord quelque soit la température extérieure !**

Si certaines ELD respectent scrupuleusement les accords et donc les droits de leurs salariés, d'autres semblent s'accorder quelques facilités...

Sur tel site, un jour férié dans la semaine et le droit passera automatiquement à 1 seule journée télétravaillée quand 2 avaient été accordées.

Sur tel autre c'est toute journée d'absence quelque soit sa nature (RTT, congés, récupération...) qui génère automatiquement encore une réduction du droit au télétravail.

### Ce que dit l'accord (page 11) :

La règle selon laquelle l'agent en télétravail/travail de proximité est tenu de venir exercer son activité un jour par semaine sur son site habituel de travail s'applique lorsqu'il pose des congés (congés payés, JRTT, ...) uniquement sur une partie de la semaine concernée.

En clair, vous pouvez poser une ou plusieurs absences sans perdre votre droit au télétravail sous réserve de venir un jour sur site sur la semaine.

**En faisant les comptes pour certains salariés de nombreuses journées de télétravail ont été ainsi injustement retirées et non récupérées !**



### L'accord prévoit (page 20) :

#### 2.15 Report, suspension et réduction provisoire

Concernant les agents de droit privé, dès lors qu'un jour de télétravail/travail de proximité est annulé pour nécessité de service (dont les réunions), le jour est repositionné sur la même semaine ou sur la semaine suivante travaillée, avec l'accord du manager sur le jour retenu.

Cette demande de report nécessite un délai de prévenance de 24h minimum, et doit se faire sur le temps de travail.

Le manager veillera à une rotation des agents sollicités pour ces demandes exceptionnelles de retour sur site.

En cas de nécessité de service qui exige des agents en présentiel, le manager pourra demander une suspension ou une réduction provisoire du nombre de jours de télétravail. Cette suspension ou réduction, d'une période maximale, en continu ou fractionnée, de 8 semaines calendaires par an, moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum, est communiquée par écrit à l'agent après échange préalable avec ce dernier.

**L'établissement devrait inviter l'ensemble de ses managers à partager la lecture et la bonne compréhension de ce texte.**

**Non il ne s'agit pas de retirer unilatéralement des jours de télétravail.**

**Les congés annuels faisant partie d'une organisation normale du travail et n'étant en rien une situation exceptionnelle ou une nécessité de service.**

Il appartient à chaque direction d'anticiper et d'organiser le droit de chacun à bénéficier à la fois de son repos annuel et de son droit au télétravail.

A bon entendeur...

**Flashez le code  
pour vous  
syndiquer**

