

**Délibération 3.07**

**Mise en oeuvre du dispositif relatif au télétravail pour raison de Santé**

**Intervention de Sophie HERVE**

Même si nous considérons que l'épanouissement professionnel dans le domaine administratif est difficilement compatible avec l'isolement ou le cloisonnement, nous n'adoptons pas vis-à-vis du télétravail de position figée.

Car nous savons pertinemment que le progrès des techniques, le numérique, offre désormais des possibilités de poursuivre une activité professionnelle, pour des agents empêchés pour raison d'handicap ou de fortes restrictions médicales, de rejoindre ou de se maintenir sur leur lieu de travail en permanence.

Nous savons aussi combien l'absence d'activité, la rupture avec le lien professionnel peut comporter de conséquences préjudiciables pour certaines personnes.

Sauf que nous savons également qu'il serait tentant de généraliser le système pour notamment réaliser des économies ou pour accroître la pression de la rentabilité.

Tout est donc une question d'équilibre et de cadre, de garde-fou pour nous prémunir des dérives potentielles en la matière.

J'énumère sans vouloir être exhaustif :

- Un encadrement médical strict.
- Une construction du dispositif, dans le dialogue et la concertation, avec les organisations représentatives du personnel.
- Pas de généralisation, mais au contraire une étude au cas par cas pour y recourir selon une éligibilité limitée au handicap et aux restrictions médicales.
- Sa limitation dans le temps et dans sa durée hebdomadaire.
- Les mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur le lieu professionnel habituel.

- L'investissement matériel et financier de la collectivité pour accompagner le télétravail sans que les agents aient à supporter un quelconque coût induit par le travail à distance.

Et, bien entendu, un volontariat sans ambiguïté. Je veux dire un vrai volontariat, celui qui part du cœur, pas celui qui s'exprime par défaut ou par dépit.

Nous avons trouvé ce cadre là dans cette délibération, d'autant plus qu'elle est proposée à titre expérimental.

A un élément près cependant qui appelle une précision :

L'article 2 du règlement prévoit la possibilité pour l'agent de pouvoir interrompre à tout moment le contrat, mais uniquement en cas de non respect des règles fixées au présent contrat.

Il est également fait mention d'une période d'adaptation d'une durée de 3 mois maximum.

Nous voudrions donc savoir si un agent peut quitter le dispositif dans les 3 premiers mois, sans autre considération, si ce dernier estime que l'expérience lui pose problème ?

Sous cette réserve, et considérant la position prise par les organisations syndicales en Comité Technique et en CHSCT, nous voterons cette délibération, tout en restant extrêmement vigilant sur le bilan de cette expérimentation et toute tentation éventuelle de la généraliser.