



TELETRAVAIL OU DEMI-TELETRAVAIL AU CD31,

Telle est la question ? quelle sera la réponse ?

Lors du comité technique du 15 novembre, un échange *décevant* a eu lieu sur la question du télétravail, à la demande de **l'intersyndicale**.

Une fois de plus, l'administration a souhaité imposer sa culture de *respect* entier et constant et en particulier à **sens unique**, et **d'imposer** sa vision du règlement intérieur :

- des régimes **spécifiques** d'organisation du télétravail au sein des directions et/ ou des services,
- le **non bénéfice** des tickets restaurant,
- **l'absence de versement** d'une indemnité télétravail telle que prévue par les textes et fixée à **2,50 €** maximum pour compenser les frais supportés par les agents travaillant à domicile,

RIEN pour les agents, surtout aucune « *gentillesse* » qui reconnaîtrait **l'engagement intense** des agents qui ont travaillé « d'arrache-pied » durant les périodes de confinements, cinq jours sur cinq, avec leurs propres matériels informatiques et de téléphonie et sur leurs propres deniers.

Tout le monde se rappelle de la **charge mentale** et physique supportées par les agents pendant ces périodes et tout particulièrement pour les **femmes**.

L'administration entend, semble-t-il, défendre ses prérogatives « de **toute puissance** » ... et les **élus** dans tout ça, **qu'en pensent-ils ? Cautionnent-ils** cet état de fait ?

Comment se fait-il que seules les organisations syndicales s'érigent contre les inégalités et ou discrimination et ou stigmatisation dans cette collectivité ?

En effet, tandis que certains et certaines ont droit à **2 jours** de télétravail tels que prévu par le règlement, d'autres n'ont droit qu'à **une demi-journée** de télétravail sur 22 jours flottants, sinon **circulez il n'y a rien à voir !**

... et peut-être que l'administration leurs octroiera un **demi** ticket de restaurant ! (sic)

La DEF, les MDS, la Direction du Patrimoine entre autre, ont eu un traitement différent en matière d'organisation du télétravail.

Pourquoi ?

Le syndicat **FOCD31** tient à faire remarquer qu'une **large majorité de femmes** travaillent dans ces services et/ou directions et l'égalité professionnelle femme/homme, **peu importe ?**

Est-ce à dire que **précariser** davantage les conditions de travail des femmes dans ces directions et services ne dérange **PERSONNE** ?

Le règlement intérieur n'est sûrement pas supérieur à une loi ou un décret tel que la « doxa administrative » semble le penser, sans oublier le principe dit *de faveur* édicté par les textes : « un accord **local** ne peut **qu'améliorer** un accord **national** ».

Monsieur le Président, le syndicat **FOCD31** vous demande donc de **délibérer** afin qu'une réelle **indemnité de télétravail soit mise en œuvre au sein de notre collectivité**, et **d'octroyer** les tickets restaurants même en cas de situation de télétravail.

Quant aux **régimes spécifiques** mis en place dans certaines directions et services qui **dérogent à l'égalité** de traitement et à l'égalité professionnelle femme/homme, nous vous **demandons** de les **proscrire**.

Toute inaction à ce sujet laissera à penser que les agents, **vous vous en moquez**, leur engagement au quotidien vous est finalement **indifférent**, et que leur silence est **exigé** !

Mais nous voudrions penser que **NON** ! alors aidez-nous : **prouvez-le** !

Le syndicat **FO** souhaite aussi rappeler que trop souvent, les agents de la collectivité **payent** pour travailler : avance de frais de déplacements (au prix où est passée l'essence !), frais éducatifs, idem pour le matériel de télétravail non fourni aux télétravailleurs...

Monsieur le Président, passez **enfin de la parole aux actes**.

Ce qui, après tout, ne serait qu'une *preuve concrète* de **reconnaissance** ...