

Communiqué CGT Pôle emploi

Campagne télétravail 2024

Trop de télétravail ?...

J'EN DEUX PLUS BOSS !
IL FAUT QUE JE PRENNE
UNE SEMAINE DE TRAVAIL



Pour les agents de droit privé, le télétravail est régi par accord : L'accord du 20 juillet 2021 sur le télétravail et le travail de proximité, modifié par l'avenant n°1 du 12 mai 2023 et l'avenant n°2 du 31 mai 2023.

Pour les agents de droit public, le télétravail est régi par décret : le Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 actualisé par le Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 et modifié par le Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 et par le Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et l'arrêté du 23 novembre 2022, prenant en compte l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 3 avril 2022, la décision n°2022-18 du 3 mars 2022 précise les modalités d'application à Pôle Emploi.

Ouverture de la campagne télétravail 2024

Au vu de l'ouverture de la nouvelle campagne télétravail 2024 à partir du 15 janvier 2024, pour un démarrage effectif au 1er mars 2024, il nous paraît essentiel de vous outiller, notamment dans un contexte avec la mise en place de France Travail. La campagne se déroulera en 2 phases : du 15 au 26 janvier 2024, les agents effectuent leur demande - l'étude par les managers s'effectuera du 29 janvier au 9 février 2024. Les accords télétravail seront donnés pour une durée de 10 mois, jusqu'au 31 décembre 2024.



Retrouvez les informations plus détaillées sur vos droits

Procédures de demande de télétravail

Dans le cadre de la campagne télétravail, vous allez porter votre demande par l'intermédiaire du formulaire situé sur Sirhus. A l'issue, soit votre manager valide votre demande par une acceptation totale, soit il émet une acceptation partielle ou un refus. En cas d'acceptation partielle de la demande de l'agent où le manager formule une contre proposition, l'agent doit alors saisir une acceptation ou un refus de cette nouvelle proposition.

Evidemment, il s'agit d'une stratégie mise en œuvre par la direction, puisqu'en cas de contre proposition, il est clairement mentionné « j'en accepte les modalités » ou « j'en refuse les modalités et je ne bénéficie pas du télétravail ».

Pour autant, en cas de refus du télétravail ou même d'acceptation des modalités suite à une contre proposition, vous êtes en droit de porter recours, mais conserver bien les éléments écrits.

Nos revendications

Pour la CGT, à court terme, pour de nombreux collègues, le télétravail répond à de réels besoins (temps de trajet trop long, conditions de travail dégradées, etc.). Mais pour la direction, il répond à des objectifs beaucoup plus importants risquant, à terme de rogner davantage nos droits :

- Il accompagne la mise à distances des usagers et le dévoiement de nos missions,
- Il permet de réaliser des économies à grande échelle, participe à réduire le nombre de bureaux individuels (en lien avec un portable/un agent) et in fine, le nombre d'implantations d'agences,
- Il augmente la productivité des agents,
- Il casse des collectifs de travail réduisant ainsi la capacité de résistance.

Alors que l'accord en cours se termine au 20 juillet 2024, même s'il cesse de produire effet au 31 décembre 2024, une nouvelle négociation va s'ouvrir à compter du 1er trimestre 2024, aux justes préoccupations de chacun, pour la CGT, nous répondons par la défense de nos droits, la bataille sur nos revendications et notamment la mise en avant de la réduction du temps de travail à 32h, seule capable de « concilier vie privée et vie professionnelle ».

En terme de recours, les éléments sont les suivants :

- ➔ **Pour les agents de droit privé**, les refus peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique (a minima le n+ 2) et/ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel.
- ➔ **Pour les agents de droit public**, en cas de refus opposé à la demande de l'agent, ce dernier peut transmettre un recours non suspensif à la commission consultative paritaire compétente dont il relève (CCPLU pour les agents des catégories d'emplois 1 et 2, CCPN pour les agents des catégories d'emplois 3 et 4). Le recours est à formuler dans les deux mois suivant la réception de la réponse de la direction contestée.



Vous êtes en droit de porter un recours et de disposer d'un appui. Les élus CGT (CSE, CCPLU et CCPN, RP, DS ou RSS) peuvent être saisis par l'agent afin de vous assister pour porter votre différend et pour examiner votre situation sans préjudice des voies de recours relevant de chacun des deux statuts.