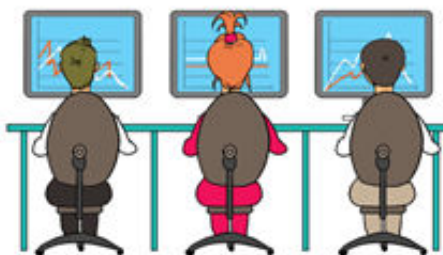







Télétravail



A l'occasion du bilan réalisé par l'administration voici les propositions que la CFDT défend :

-  **Une procédure de recours**
Dans le cadre des nouvelles attributions de la CAP, comme il en existe une pour les entretiens professionnels.
Pourquoi ? Un certain nombre de freins psychologiques existent encore chez certains encadrants ; certains sont mal à l'aise avec le management à distance. De ce fait, des agents peuvent s'auto-censurer et ne font pas remonter à la DRH.
-  **Un accès facilité pour les proches aidants, les femmes enceintes, agents des problèmes de santé (médecin du travail)**
Avec, si possible, des modalités d'organisation du temps de travail spécifiques comme il existe déjà dans certains services.
-  **Le versement de l'indemnité de 2,50 € / jour (max 200 € par an)**
Pourquoi ? Cette indemnité est destinée à compenser le surcoût occasionné par le télétravail, comme la surconsommation d'électricité et surtout d'énergie pour le chauffage, par exemple.
-  **Une rubrique obligatoire "télétravail" dans l'entretien d'évaluation et une révision régulière des chartes de service**
Pourquoi ? Pour notamment permettre aux télétravailleurs et non télétravailleurs de pouvoir s'exprimer librement sur ce sujet et d'adapter les chartes à des contextes de travail en évolution.
-  **Des équipements adaptés pour les agents télétravailleurs en situation de handicap (sièges ou écran spécifiques par exemple)**