

# **TÉLÉTRAVAIL EXCEPTIONNEL : L'URGENCE SOCIALE N'EST PAS UNE OPTION !**

**LA Cgt-FO INTERPELLE LA DIRECTION GÉNÉRALE :  
« LE CAS PAR CAS EST LE LIT DE L'INJUSTICE »**

Lors de notre récente intervention auprès de la Direction Générale, **FO** a dénoncé une vision purement comptable et déconnectée de la réalité vécue par les agents de France Travail. Alors que l'inflation galope et que les prix des carburants explosent, la DG s'enferme dans une lecture restrictive du télétravail exceptionnel.

## **LE COÛT DU TRAJET : UNE BARRIÈRE À L'ACCÈS AU LIEU DE TRAVAIL**

Pour la DG, l'exceptionnel ne concerne que les pannes techniques ou les accès aux sites. **C'est faux !** Le contexte économique actuel constitue une circonstance extérieure qui impacte directement votre capacité financière à vous rendre au travail. Si votre salaire est englouti dans votre réservoir, l'accès au service est, de fait, perturbé.

**L'article L. 1222-11 du Code du travail** est clair : le télétravail est un aménagement nécessaire en cas de « circonstances exceptionnelles ». **L'urgence sociale en est une !**

## **« CAS PAR CAS » = ARBITRAIRE ET INÉGALITÉ**

La Direction renvoie la gestion aux établissements locaux. Pour **FO**, c'est la porte ouverte au clientélisme et à l'iniquité entre les sites et les managers.

**D'un côté :** On prône l'agilité locale.

**De l'autre :** On impose des verrous nationaux (interdiction du temps complet).

Cette injonction contradictoire bride les managers de proximité et pénalise les agents les plus éloignés.

## **UN LEVIER DE POUVOIR D'ACHAT (QUI NE COÛTE RIEN À L'EMPLOYEUR !)**

Après avoir reporté deux fois les NAO et refusé des augmentations décentes, la Direction refuse maintenant un levier simple : l'économie de carburant et d'usure du véhicule via le télétravail.

**Le télétravail exceptionnel est un outil de gestion de crise, pas un « bonus » après épuisement de vos 12 jours occasionnels.**

### **LES EXIGENCES DE LA Cgt-FO**

- **Le déclenchement immédiat** du télétravail exceptionnel « Crise Carburant » sans condition d'épuisement des jours occasionnels.
- **Une consigne nationale claire** autorisant jusqu'à 4 jours de télétravail par semaine pour les agents dont le coût de transport est disproportionné par rapport au salaire.
- **L'arrêt des pressions sur les managers** qui souhaitent valider ces jours mais se retrouvent bridés par des notes de service restrictives.
- **Un bilan détaillé en CSEC** de l'utilisation réelle du télétravail occasionnel.

## **LA RSE NE DOIT PAS ÊTRE QU'UN LOGO SUR UN PAPIER GLACÉ !**

Limiter les déplacements pour réduire le CO2, c'est l'engagement affiché de France Travail. Pourquoi déplacer des agents quand leurs missions peuvent être télétravaillées sans perte de qualité de service ?

**FO** ne lâchera rien sur ce dossier. Votre pouvoir d'achat et votre dignité ne sont pas négociables au « cas par cas ».

Rejoignez le combat, **syndiquez-vous à la Cgt-FO**