

Historique et situation actuelle

Après une phase d'expérimentation obtenue par la CFE-CGC malgré la réticence des autres syndicats représentatifs, le télétravail a été mis en place à l'IRSN par l'accord relatif au télétravail du 21 octobre 2015, comme une nouvelle forme d'organisation du travail afin de promouvoir la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Suite à l'accord-cadre sur le développement de la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2018, les parties signataires ont conclu le 8 novembre 2019 un avenant n°1 à cet accord dont la seconde partie devait entrer en vigueur le 1er juillet 2020.

Cet avenant n°1 instaurait notamment le télétravail régulier selon un forfait annuel de 40, 60 ou 80 jours ainsi que le télétravail occasionnel réservé aux salariés qui n'ont pas accès au télétravail régulier, selon un forfait annuel de 12 jours de travail exceptionnel hors site.

Suite à la crise sanitaire liée à la COVID-19, l'entrée en vigueur de ces dispositions conventionnelles a été repoussée. Dans le cadre des instructions gouvernementales (article L.1222-L1 du code du travail), tous les salariés dont les activités le permettaient ont été placés en télétravail.

A partir du 11 mai 2020, les unités de l'IRSN ont repris progressivement sur site avec mesures temporaires d'aménagement du temps de travail. Les parties signataires ont conclu le 24 juillet 2020 un avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail pour mettre en place un dispositif transitoire de travail hors site pour la période courant du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 dans la limite de 34 jours.

Compte tenu de la poursuite de la crise sanitaire liée à la COVID-19, les parties signataires ont conclu le 26 octobre 2020 un avenant n°3 à l'accord relatif au télétravail mettant en place un forfait de jours de télétravail transitoire exceptionnel (TTE) dédié, permettant éventuellement un traitement différencié selon les unités, suivant quatre stades correspondant respectivement à un maximum de 2, 3, 4 ou 5 jours de télétravail par semaine travaillée.

La décision de passer d'un stade à un autre ainsi que la détermination du périmètre concerné par la mesure relève de la mission COVID de l'IRSN qui en informe les délégués syndicaux centraux et le CSE. La limite actuelle de 3 jours de télétravail par semaine sera réduite à 2 à la rentrée, sauf évolution de la situation et des instructions gouvernementales, soit à 34 jours de TTE entre le 6 septembre et le 31 décembre 2021.

En outre, la possibilité de télétravailler de manière exceptionnelle à hauteur de 5 jours de TTE par trimestre reste ouverte aux salariés de l'IRSN dont la nature des activités n'est pas compatible avec un travail à distance de manière régulière.

Réouverture des négociations

Les parties signataires ont prévu la réouverture des négociations de l'accord relatif au télétravail le 22 septembre 2021, pour prendre en compte le retour d'expérience de la longue période de travail hors site et télétravail transitoire « exceptionnel » liée à la COVID-19 et appliquer si possible les nouvelles dispositions conventionnelles dès le 1er janvier 2022.

Au premier tour de table prévu dès la réunion de négociations du 22 juillet 2021, la CFE-CGC présente le constat suite au retour d'expérience et la position suivants :

- La quasi-totalité des salariés souhaitent conserver la possibilité de télétravailler un certain nombre de jour par an ;
- La très grande majorité de la hiérarchie considère que cette forme d'organisation du travail est efficace et bénéfique afin de promouvoir la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- L'optimum entre quelques jours occasionnels par mois, 1, 2, 3 jours en moyenne par semaine voire plus, dépend de la situation de chaque salarié ; le nombre de jours de télétravail et leur fréquence sont à établir d'un commun accord avec la hiérarchie ;
- Les différents « forfaits » annuels de télétravail actuellement prévus dans l'accord, 12, 40, 60, 80 jours/an, ne couvrent pas toutes les situations ;
- La CFE-CGC souhaite pérenniser la possibilité transitoire actuelle de 5 jours de TTE par trimestre ouverte aux salariés de l'IRSN dont la nature des activités n'est pas compatible avec un travail à distance de manière régulière ;
- La CFE-CGC demande à nouveau d'instaurer la possibilité d'un forfait annuel de 100 et de 120 jours/an, forfaits correspondant respectivement à une moyenne de 2,5 ou 3 jours de télétravail par semaine qui devient la norme dans nombre d'entreprise ;
- La CFE-CGC souhaite en outre, pour couvrir notamment certaines situations particulières, que la possibilité actuelle de 5 jours de TTE par trimestre soit également ouverte aux salariés de l'IRSN disposant par ailleurs d'un forfait de télétravail régulier ;
- La CFE-CGC souhaite bien sûr enfin conserver la possibilité d'un télétravail quasiment à 100 % pour raisons médicales mais aussi l'ouvrir pour raisons impérieuses.

En résumé, la CFE-CGC souhaite élargir la plage actuelle en proposant les différents forfaits suivants : 40, 60, 80, 100, 120, 140-200 ; avec en premier niveau 20 jours de télétravail exceptionnel ouverts à tous les salariés quelle que soit la nature de leurs activités, cumulables avec le forfait éventuel et posés avec l'accord de leur hiérarchie.

Le forfait à 120 (3 jours de télétravail par semaine en moyenne) pourrait être réservé aux salariés disposant d'une expérience à leur poste de travail, d'un réseau constitué et d'une large autonomie.

La dernière plage 140-200 (140 = 120 + les 20 TTE ouverts à tous) pourrait être conservée sur demande du médecin du travail mais également ouverte après accord de la Direction déléguée au capital humain pour couvrir certaines situations impérieuses hors du champ strictement médical.