

UN DROIT À SÉCURISER

**L'Ucanss veut « consolider » l'existant.
La CFDT, elle, veut le faire progresser.**

Pour la **CFDT**, la continuité ne suffit pas. Il faut passer d'un télétravail organisé autour des contraintes de l'employeur à un **droit mieux sécurisé, plus souple et plus homogène** entre organismes, qui **protège la santé** et prend réellement en charge les **conditions matérielles** du travail à distance.

Plus de souplesse

Des **règles homogènes entre organismes**, une présence sur site annualisée
Tout jour de télétravail supprimé est **repositionné**
Généralisation de la demi-journée
Un télétravail occasionnel **cumulable** avec le régulier, ou à défaut des jours mobiles
Fin des quotas arbitraires de télétravailleurs par équipe

Protection de la santé

Application des **préconisations du médecin du travail**
Recherche de solution alternative pour tout refus motivé
Maladies chroniques et temps partiel thérapeutique **couverts**
Aménagements pour les aidants, parents en garde alternée, la monoparentalité
Prise en compte de l'endométriose, (pré)ménopause, andropause...

Egalité d'accès

Élus et salariés détachés : **mêmes conditions que tous**
Indemnités de télétravail versées même en **télétravail dérogatoire**
Partout en France, **outre-mer compris ; dans l'UE ou en zone frontalière** si possible
Possibilité de télétravailler auprès d'un **proche dépendant**, notamment pour les ultramarins
Tiers-lieux reconnus : coworking, France Services, locaux institutionnels

De vrais moyens

Des conditions matérielles **identiques** au site, avec une liste minimale d'équipements
Double écran si l'activité l'exige, **participation au mobilier**
Ateliers ergonomiques à distance pris en charge par l'employeur
Panne non imputable = temps de travail : ni récupération, ni congé, ni RTT imposés
Équipements prescrits par le médecin du travail couverts, au-delà du handicap

La prochaine réunion aura lieu le 9 octobre et la CFDT continuera de porter ses revendications !