

# Un accord pour encadrer le télétravail des collaborateurs de l'Assemblée nationale

*Bastien Scordia*

Le télétravail des “petites mains” de l'Assemblée nationale est désormais encadré. L'Association des députés-employeurs et les syndicats de collaborateurs parlementaires du Palais-Bourbon (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT) viennent en effet de signer un accord définissant les principes, conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail pour les collaborateurs parlementaires. Et ce qu'il s'agisse d'un télétravail régulier ou ponctuel *via* un formalisme simplifié. Cet accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier.

Le télétravail s'étant développé au Palais-Bourbon depuis la crise du Covid-19, celui-ci *“peut s'inscrire comme un levier efficace pour améliorer la qualité de vie au travail”, “pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle”, “diminuer les contraintes de trajet et contribuer au développement durable”*, est-il écrit en préambule de cet accord, signé par les syndicats et l'association présidée par le député Renaissance Sylvain Maillard. Mais, expliquent-ils, ce télétravail *“doit être encadré afin de prévenir les atteintes au droit du travail”, “garantir les droits des collaborateurs”* et *“leur permettre de travailler dans des conditions sûres et optimales”*.

## **Prise en charge des frais**

Ainsi, le télétravail régulier pourra être mis en œuvre à l'initiative du collaborateur parlementaire ou du député-employeur. La fréquence de ce télétravail, sa périodicité et la répartition des jours télétravaillés seront quant à eux déterminés par accord entre le collaborateur et le député qui l'emploie.

L'accord “collectif” recommande malgré tout de limiter le nombre de jours de télétravail à 3 maximum par semaine, *“de manière à maintenir la qualité des échanges entre le collaborateur et le député-employeur”, “à éviter l'isolement du collaborateur”* et *“à favoriser la cohésion d'équipe”*. Il pourra être mis fin à ce télétravail régulier à l'initiative du collaborateur comme du député.

Une prise en charge des frais de télétravail est également prévue, de même que la mise à disposition d'un matériel informatique et téléphonique pour les collaborateurs. Les frais engagés par ces derniers en raison de leur activité en télétravail (à savoir notamment l'abonnement Internet, le chauffage ou l'électricité) pourront aussi être pris en charge au travers du “crédit collaborateur” du député-employeur, sous la forme d'une allocation forfaitaire dont le montant doit encore être défini par les questeurs de l'Assemblée. Les frais d'équipement (cartouches

d'encre, papier, bureau, chaises...) pourront également être partiellement pris en charge. Le télétravail occasionnel sera quant à lui toujours possible, mais mieux encadré.

### **Droit à la déconnexion sauf “circonstances exceptionnelles”**

L'accord signé par les syndicats et l'Association des députés-employeurs consacre aussi un droit à la déconnexion pour les collaborateurs parlementaires. Un enjeu de taille, alors que ces collaborateurs sont souvent exposés à une lourde charge de travail.

Les députés devront ainsi veiller à ce que cette charge, en télétravail, “*corresponde au volume de travail habituel*” de leurs collaborateurs. Pendant ce télétravail, les plages de disponibilité des collaborateurs devront donc correspondre à leurs horaires habituels de travail et, en dehors de ces plages horaires, le collaborateur pourra exercer un “droit à la déconnexion”.

Dans ce cadre, les députés-employeurs devront s'engager à ne pas contacter leurs collaborateurs en dehors de leurs plages horaires habituelles de travail. En cas de “*circonstances exceptionnelles*”, toutefois, les députés pourront exiger de leurs collaborateurs qu'ils restent joignables.