



VRAI FAUX

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

À L'HEURE DE LA DÉCLINAISON DE L'ACCORD, BALAYONS LES VRAIES ET LES FAUSSES IDÉES SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

L'accord-cadre sur le télétravail dans la Fonction publique a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au Conseil commun de la Fonction publique et des représentants des employeurs publics, le 13 juillet 2021. Très active dans la négociation « Télétravail » qu'elle a revendiqué, la CFTD a porté des revendications concrètes, et a obtenu des résultats pour une organisation du travail plus juste et transparente, pour la prise en compte des attentes et de la parole des travailleurs.

Des négociations doivent maintenant s'engager pour décliner cet accord, avant le 31 décembre, dans les ministères, les établissements et les collectivités territoriales.

En signant cet accord-cadre, la CFTD s'est engagée pour un dispositif équilibré qui contient de vraies avancées pour les agents et qui constitue un cadre solide pour les négociations de proximité qui devront s'ouvrir avant la fin de l'année. **Le bon timing pour un VRAI/FAUX qui balaie les vraies et les fausses idées.**

« TÉLÉTRAVAIL OU NON : C'EST MOI QUI DÉCIDE »

VRAI ET FAUX! Sauf circonstances exceptionnelles, comme on l'a vu depuis le début de la crise Covid, le télétravail n'est possible que si vous le demandez. L'employeur ne peut pas vous l'imposer. Mais attention : il n'est pas non plus obligé d'accéder à votre demande. L'accord-cadre télétravail prévoit que l'employeur vous réponde dans un délai d'un mois après votre demande écrite. S'il ne répond pas, ou s'il refuse votre demande, vous pouvez faire un recours auprès de la CAP (Commission administrative paritaire).

« JE PEUX CHOISIR DE TÉLÉTRAVAILLER SEULEMENT DE TEMPS EN TEMPS »

VRAI! Vous pouvez demander à télétravailler régulièrement, ou, ponctuellement, en utilisant un nombre de jours flottants demandés à l'avance, ou encore en combinant les deux. Mais attention, là aussi, tout cela n'est possible que si votre demande de télétravail est acceptée.

« MON MÉTIER NE ME PERMET PAS DE TÉLÉTRAVAILLER »

FAUX! L'éligibilité au télétravail se définit en fonction des activités exercées et non des postes occupés. Par exemple, un agent d'accueil, un cuisinier, ou un infirmier, exercent tous de multiples activités dont certaines peuvent très bien être exécutées en télétravail : élaboration de plannings, commandes, étude de dossiers de patients, etc. L'éligibilité au télétravail en fonction des activités, et non des postes, est une des revendications principales de la CFTD, parce qu'elle permet à tous les agents de pouvoir bénéficier de cette organisation de travail.

« JE N'AI PAS LE DROIT DE TÉLÉTRAVAILLER AILLEURS QUE CHEZ MOI »

FAUX! Le télétravail peut s'exercer dans ce qu'on appelle un tiers-lieu : une autre administration ou un espace de coworking. Vous pouvez aussi l'exercer dans un autre lieu privé, par exemple, au domicile d'un parent âgé ou malade, si vous êtes proche aidant, à condition de pouvoir être de retour sur site dans un délai raisonnable en cas de nécessité de service.

« MON EMPLOYEUR N'EST PAS OBLIGÉ DE M'INDEMNISER S'IL ME FOURNIT LE MATÉRIEL POUR TÉLÉTRAVAILLER »

FAUX! Votre employeur est tenu de vous fournir un ordinateur portable et l'équipement nécessaire à l'exercice des activités en télétravail. Cet équipement est distinct de l'indemnité de télétravail fixée par l'accord-cadre à 2,50 € par jour, et de 220 € maximum par an. Cette indemnité est destinée à compenser le surcoût occasionné par le télétravail, comme la surconsommation d'électricité, par exemple.

« MON EMPLOYEUR PEUT ME JOINDRE N'IMPORTE QUAND, SI JE SUIS EN TÉLÉTRAVAIL »

FAUX! Dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur fixe, en accord avec vous, les plages horaires pendant lesquelles il peut vous contacter, et l'accord du 13 juillet 2021 consacre le droit à la déconnexion qui n'existait pas jusque-là pour les agents publics. Les modalités précisent que les conditions d'exercice de ce droit doivent être négociées dans les accords locaux.

« JE PEUX TÉLÉTRAVAILLER À PLEIN TEMPS SI JE SUIS ENCEINTE OU SI JE SUIS PROCHE AIDANT »

VRAI! L'accord télétravail du 13 juillet 2021 prévoit que vous puissiez télétravailler plus de 3 jours par semaine, sur votre demande. Cette autorisation vaut pour la durée de la grossesse pour les femmes enceintes, et par période de 3 mois renouvelable pour les proches aidants. Vous pouvez demander à y mettre fin, ou à modifier la quotité de télétravail, à tout moment.

« J'AI LE DROIT À UNE FORMATION POUR ME PRÉPARER AU TÉLÉTRAVAIL »

VRAI! Votre employeur doit vous proposer une formation aux outils qui sont mis à votre disposition pour travailler à distance, mais aussi un accompagnement dans votre pratique. Un référent télétravail ou un réseau de télétravailleurs peuvent aussi être mis en place.

« ÊTRE CADRE ET TÉLÉTRAVAILLER, C'EST INCOMPATIBLE »

FAUX! L'éligibilité au télétravail se détermine en fonction des activités exercées, et non des métiers ou des postes occupés. Les cadres aussi peuvent pratiquer le télétravail, et bénéficier d'une formation et d'un accompagnement spécifiques.

**« SI JE TÉLÉTRAVAILLE, JE SERAI ISOLÉ
ET COUPÉ DE MES COLLÈGUES »**

VRAI ET FAUX! Le télétravail comporte des risques particuliers, comme ceux liés à l'isolement professionnel. Travailler loin de ses collègues, ne plus les voir au quotidien, ni partager leurs conversations, peut finir par isoler si on n'y prend pas garde. C'est pourquoi l'accord du 13 juillet 2021 prévoit différentes actions pour éviter cet isolement et maintenir la cohésion au sein des équipes. La formation, l'accompagnement et les espaces de dialogue seront mis en place afin d'ajuster les organisations de travail au plus près, du terrain et en fonction, des difficultés identifiées par les agents.

**« LES SYNDICATS ONT LEUR MOT À DIRE
SUR L'ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL
DANS MON ÉTABLISSEMENT/
MA COLLECTIVITÉ/
MON ADMINISTRATION »**

VRAI! La CFDT avait demandé, dès 2020, l'ouverture d'une négociation sur le télétravail dans la fonction publique, et cette négociation a abouti à l'accord-cadre signé à l'unanimité le 13 juillet 2021. Il fixe le cadre de la négociation des accords locaux, consacre le droit à la

déconnexion et l'indemnisation du télétravail qui n'existaient ni l'un ni l'autre dans la fonction publique. Les élus et militants CFDT pourront maintenant s'appuyer sur cet accord-cadre pour négocier avec l'employeur les conditions de l'organisation du télétravail dans chaque établissement, collectivité ou administration.

ET AUSSI...

TOUS LES DOCUMENTS ET LES LIENS UTILES

CFDT.FR

UFFA.CFDT.FR

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT

