Dossier CGT – Défense individuelle
Campagne Télétravail 2025 - 2027

Sur site ou service, et en télétravail, il est essentiel que je connaisse mes droits !
Appuyez-vous sur vos représentants du personnel CGT !

Un accord télétravail, répondant aux attentes de la direction et non aux besoins des agents et des usagers !

Pour la CGT, à court terme, pour de nombreux collègues, le télétravail répond à de réels besoins (temps de trajet trop long, conditions de travail dégradées, etc.). **Mais pour la direction, il répond à des objectifs beaucoup plus importants risquant, à terme de rogner davantage nos droits :**

- → Il accompagne la mise à distances des usagers et le dévoiement de nos missions,
- → Il permet de réaliser des économies à grande échelle, participe à réduire le nombre de bureaux individuels (en lien avec un portable/un agent) et in fine, le nombre d'implantations d'agences,
- → Il augmente la productivité des agents,
- → Il casse des collectifs de travail réduisant ainsi la capacité de résistance.

Malgré l'attraction que le télétravail suscite, nous devons entendre que ces risques sont non négligeables. Aux justes préoccupations de chacun, pour la CGT, nous répondons par la défense de nos droits, la bataille sur nos revendications et **notamment la mise en avant de la réduction du temps de travail à 32h, seule capable de « concilier vie privée et vie professionnelle ».**

Lors des négociations de l'accord, tout en tentant de construire les mobilisations autour de nos revendications, nous nous sommes attacher à garantir les points suivants :

- → Le télétravail ne doit être qu'une modalité de travail et pas la norme,
- → Le télétravail doit constituer un vrai choix et ne doit pas être un palliatif à la dégradation des conditions de travail en agence ou dans les services,
- → Un accès à tous les services sur sites pour les usagers et le maintien de toutes les implantations des sites et services,
- → De réels garde-fous et non pas de simples incantations pour que le brouillage vie personnelle et vie professionnelles soit évité,
- → La possibilité pour chacun de retourner travailler sur site quand il le souhaite,

- → Un équipement adapté pour chacun et un poste aménagé pour les télétravailleurs ayant un handicap ou une situation médicale le nécessitant,
- → La prise en charge des frais liés au télétravail.

Lors de la négociation du nouvel accord accord télétravail signé le 14 août 2024 par CFDT – CFE CGC – FSU - SNAP, c'est la Direction Générale qui a porté d'emblée la nécessité de réduire le nombre de jours de télétravail et mettre l'ensemble des agents sur un droit uniforme. La CGT n'a pas été signataire de cet accord *(retrouvez ici l'avis des négociateurs CGT).*

Malgré la pugnacité des négociateurs CGT et quelques maigres avancées, la DG a refusé, une nouvelle fois, d'indiquer clairement que le télétravail est un droit pour les agents. De fait, cette absence d'un droit opposable va de pair avec une mise en œuvre à la main des managers déjà présente dans l'accord précédent et poursuivie avec le prochain.
Les formules proposées dans l'accord ont toutes les chances d'aboutir pour les agents à un volume de télétravail réel inférieur à celui accordé dans le cadre de l'accord précédent. Ce sera particulièrement le cas pour les collègues des fonctions supports et plateforme. La proposition de la DG visant à « remplacer » le 3ème jour de télétravail par un jour de travail de proximité ne répond en rien à leur demande. Qui plus est, la DG n'envisage pas d'organiser ce travail de proximité… les agents devront se débrouiller pour tenter de trouver une place dans les sites.
Ce nouvel accord sera donc, pour la plupart des agents, moins disant que le précédent.
De plus, cet accord instaure une nouvelle obligation pour l'agent en télétravail : activer sa caméra dans le cadre des échanges en visioconférence (entretiens, réunions…).
Légalement, l'employeur peut imposer unilatéralement cette disposition aux salariés, en télétravail ou pas. Pour autant, l'intégrer dans l'accord rend les organisations signataires « complices » de cette nouvelle contrainte imposée aux agents.

Au vu de l'ouverture de la nouvelle campagne télétravail 2025 à partir du 12 novembre 2024, pour un démarrage effectif au 2 janvier 2025, il nous parait essentiel de vous outiller. La campagne se déroulera en 2 phases : du 12 au 25 novembre 2024, les agents effectuent leur demande – l'étude par les managers s'effectuera du 2 au 13 décembre 2024. **Les accords télétravail seront donnés pour une durée de 3 ans, jusqu'au 31 décembre 2027.**

Puisque la direction ne respecte pas son obligation de permettre à chacun de mieux concilier vie personnelle et vie personnelle, comme garantir le droit à la déconnexion, la CGT vous propose de vous outiller sur vos droits en lien avec le télétravail.

Les textes régissant les droits des agents

Pour les agents de droit privé, le télétravail est régi par accord :

→ *L'accord du 14 août 2024 sur le télétravail et le travail de proximité*,

Pour les agents de droit public, le télétravail est régi par décret :

→ le *Décret n° 2016-151 du 11 février 2016* actualisé par le *Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020* et modifié par le *Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021* et par le *Décret n°2021-1123 du 26 août 2021* et *l'arrêté du 23 novembre 2022*,

→ prenant en compte l'*accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 3 avril 2022,*

→ La *décision n°2024-64 du 17 septembre 2024* précise les modalités d'application du télétravail à France travail

→ et la *décision n°2024-66 du 17 septembre 2024* précise les modalités d'application du travail de proximité à France travail.

Garantie par accord du Télétravail
Pour les agents de droit privé

→ Définition et lieux du télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail peut être organisé :

- **au domicile** de l'agent,
- dans **un autre lieu privé déclaré par l'agent** (domicile d'un tiers, résidence secondaire par exemple), il faut noter qu'un changement de lieu d'exercice du télétravail (temporaire ou pérenne) est possible après communication de l'adresse auprès du manager (du fait des délais de route, l'agent s'engage à télétravailler dans un lieu lui permettant un retour sur son site dans un délai de 24h maximum),
- ou **dans tout lieu à usage professionnel** (espace de co-working notamment).

L'accès au télétravail est accordé pour toute la période de l'accord (durée de 3 ans). La situation de télétravail ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'agent.

→ Les conditions d'éligibilité

Le dispositif est ouvert à tous les agents de Fra,ce Travail répondant aux critères suivants :

- **en CDI, en CDD, avec 3 mois d'ancienneté** (par exception, le manager peut autoriser le télétravail sans durée d'ancienneté minimale en fonction de la capacité de l'agent à réaliser ses missions à distance), exerçant une activité professionnelle **à hauteur d'au moins 50% d'une durée de travail à temps plein** (il est à noter que les nouveaux arrivants peuvent effectuer leur demande « en flux » en dehors de la campagne de candidature télétravail),

- exerçant des activités télétravaillables,
- bénéficiant des conditions matérielles requises dont assurance adéquate du domicile et couverture réseau internet et téléphonique, conformité électrique,
- volontaires et ayant donné leur accord sur les modalités prévues d'exercice en télétravail.

→ Les quotités de temps dévolues au télétravail :

Les dispositions ne font désormais plus de distinction entre les sites et les services, ni entre les emplois (sauf pour la formule mixte). Les agents peuvent bénéficier de 3 formules selon leur quotité de temps de travail. L'autorisation de télétravail peut prévoir :

- l'attribution de **jours de télétravail fixes** et/ou volants au cours de la semaine,
- l'attribution de **jours fixes de travail de proximité** par semaine,
- et une formule mixte, alliant télétravail et travail de proximité

Temps de télétravail/ travail de proximité alloué par semaine				
Temps de travail	**Télétravail**	**Travail de Proximité**	**Formule Mixte** Métiers conseil et filère management	**Formule Mixte** Métiers Appui, Conseils rattachés à une plateforme ou structure et filère Support
Entre 50% et moins de 80%	1 jour fixe Ou 1 jour volant	1 jour fixe		
Entre 80% et moins de 100%	1 à 2 jours fixes Ou 1 jour fixe et 1 jour volant Ou 1 à 2 jours volants	1 à 2 jours fixes	1 jour fixe de télétravail et 1 jour fixe de travail de proximité Ou 1 jour volant de télétravail et 1 jour fixe de travail de proximité	2 jours fixes de télétravail et 1 jour fixe de travail de proximité 1 jour fixe et 1 jour volant de télétravail et 1 jour fixe de travail de proximité 2 jours volants de télétravail et 1 jour fixe de travail de proximité

Remarques importantes :

- ✓ **Les agents concernés par les modalités mixtes permettant 2 jours de télétravail et 1 jour de travail de proximité :** Métiers appui à la relation de service (gestionnaires appui contentieux recouvrement, contrôleur et auditeur prévention lutte fraude, chargé d'appui médiation et médiateur , référent métier) et les métiers du Conseil rattachés à une plateforme ou une structure et tous les agents exerant en fonction support.

- ✓ **Le travail de proximité** s'effectue en agence, plateforme ou en structure pour les agents de la filière conseil et management. Pour les agents des plateformes ou structures et pour les agents des fonctions support, le travail de proximité s'effectue uniquement en agence ou plateforme.

- ✓ **Pour les agents de la DSI, les agents du métier Système d'information bénéficient d'une formule forfaitaire mensuelle de 13 jours de télétravail/travail de proximité. Les experts métiers relevant de l'article 25 de la CCN bénéficient d'une forfait de 15 jours.**

- ✓ **Le jour volant est garanti dans la semaine.** Pour les agents sur site, il est arrêté avec le manager lors de l'élaboration du planning. Pour les agents en structure, les agents doivent solliciter leur manager pour positionner le jour volant en respectant un minimum de 8 jours de délai de prévenance.

- ✓ **Nouveauté de l'accord : tout agent est tenu d'exercer ses activités professionnelles sur son site habituel au moins 1 jour non fractionnable par semaine.** Sont aussi considérés comme jours travaillés sur site : déplacements professionnels, formation, immersion, représentation syndicale ou représentation du personnel.
  Cette règle s'applique lorsque l'agent pose des congés uniquement sur une partie de la semaine concernée. Le respect de ce jour d'activité sur site peut conduire à annuler un jour de télétravail/travail de proximité sans report la semaine suivante.

- ✓ **Les jours de télétravail peuvent être mobilisés par ½ journées à la demande de l'agent avec l'accord du manager.**

- ✓ **Suspension et réduction provisoire du télétravail :**
  En cas d'annulation du télétravail pour nécessité de service (dont les réunions), le jour est repositionné la même semaine ou sur la semaine suivante travaillée, avec l'accord du manager sur le jour retenu. Cette demande de report nécessite un délai de prévenance de 24h minimum et doit se faire sur le temps de travail. Le manager devra veiller à une rotation des agents sollicités pour ces demandes exceptionnelles de retour sur site.

  En cas de nécessités de service qui exigent des agents en présentiel, le manager pourra demander une suspension ou une réduction provisoire du nombre de jours de télétravail. **Cette suspension ou réduction, d'une durée maximale de 8 semaines calendaires par an, en continu ou fractionnables moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum est communiquée par écrit à l'agent après échange préalable avec ce dernier.**

- ✓ **Un examen annuel de la formule télétravail/travail de proximité et/ou de la modalité de télétravail est possible à l'iniative du manager ou de l'agent à l'issue de la 1ère année de mise en œuvre** (dès 2026). L'EPA peut être l'occassion de cet examen, néanmoins ce dernier peut se faire hors EPA. Les éventuelles modifications apportées dans la situation de télétravail sont formalisée via un formulaire numérique de la nouvelle demande.

- ✓ En aucun cas, un agent en télétravail, suite à un constat d'indisponibilité du matériel et/ou des applicatifs utilisés lors d'une journée télétravaillée ne peut se voir imposer sur cette journée un congé, une RTT ou une récupération, ou encore un retour sur site pour la durée de panne si l'indisponibilité est inférieur à une journée.

Garantie par décret du Télétravail
Pour les agents de droit public

→ Définition et lieux du télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Le télétravail peut être organisé :
- au **domicile d**e l'agent,
- dans **un autre lieu privé**,
- ou dans **tout lieu à usage professionnel**.

→ Les conditions d'éligibilité :

Le dispositif est ouvert à tous les agents publics de France Travail répondant aux critères suivants :
- exerçant des activités télétravaillables,
- bénéficiant des conditions matérielles requises dont assurance adéquate du domicile et couverture réseau internet et téléphonique, conformité électrique,
- volontaires et ayant donné leur accord sur les modalités prévues d'exercice en télétravail.

L'accès au télétravail est accordé pour une période pouvant aller jusqu'au 31/12/2027. **L'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est formalisée par un acte individuel, émanant de l'autorité décisionnaire.**

→ Les quotités de temps dévolues au télétravail :

L'autorisation de télétravail peut prévoir :

- l'attribution de **jours de télétravail fixes** au cours de la semaine ou du mois,
- ainsi que **l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine**, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail (par exemple, 1 jour fixe et 1 jour flottant au cours de la semaine).

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. **Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.** Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Temps de travail	Jours maximum de Télétravail par semaine	Jours maximul de Télétravail - Base Mensuelle	Jours de Présence sur site - semaine /mois
100%	3	12	2j/semaine ou 8j/mois
90%	2,5	10	
80%	2	8	
70%	1,5	6	
60%	1	4	
50%	0,5	1	

Les dispositions relatives au travail de proximité fixées par l'accord 14 août 2024 susvisé sur le télétravail et le travail de proximité, s'appliquent aux agents contractuels de droit public de France Travail, dans la limite de 3 journées entières non sécables par semaine, sous la condition d'être a minima à 70% de son temps de travail. Les jours de travail de proximité sont fixes. En cas de formule mixte, les agents de droit publics peuvent cumuler télétravail et travail de proximité en respectant l'obligation de présence sur site minimale de 2 jours par semaine quelle que soit leur quotité de temps de travail. Le travail de proximité s'effectue en agence, en plateforme ou en structure, hors du site d'affectation de l'agent.

<u>Remarques importantes :</u>

- ✓ **Le calendrier des jours télétravaillés est validé par le responsable hiérarchique, en concertation avec l'agent.** Il est fixé en fonction des nécessités de service. Dans tous les cas, le télétravail ne peut pas être autorisé les jours pendant lesquels certaines activités impliquent une présence obligatoire de l'agent sur site.

- ✓ Dans l'hypothèse où l'agent télétravailleur serait convoqué à une formation ou à un séminaire pendant un jour normalement télétravaillé, ce jour de télétravail est automatiquement annulé et ne peut faire l'objet de report.

- ✓ En cas de demande de jour(s) flottant(s), l'agent doit faire une demande par mail auprès de son responsable hiérarchique. **Pour les agents en agence, il est arrêté avec le manager lors de l'élaboration du planning. Pour les autres agents, ces derniers doivent solliciter leur manager pour positionner le jour volant en respectant un minimum de 8 jours de délai de prévenance.**

- ✓ **Suspension et réduction provisoire du télétravail :** La suspension ou réduction, d'une durée maximale de 8 semaines par an, prévu dans l'accord télétravail ne s'applique pas aux agents de droit public. C'est bien le calendrier des jours télétravaillés et validé qui doit s'appliquer.

- ✓ **Application du décret : le temps de présence sur le lieu d'affectation de l'agent ne peut être inférieur à 2 jours par semaine.** Sont aussi considérés comme jours travaillés sur site : déplacements professionnels, formation, immersion, représentation syndicale ou représentation du personnel.

- ✓ **Un examen annuel de la formule télétravail/travail de proximité et/ou de la modalité de télétravail est possible à l'iniative du manager ou de l'agent à l'issue de la 1ère année de mise en œuvre** (dès 2026). L'EPA peut être l'occassion de cet examen, néanmoins ce dernier peut se faire hors EPA. Les éventuelles modifications apportées dans la situation de télétravail sont formalisée via un formulaire numérique de la nouvelle demande.

- ✓ Les managers peuvent utiliser l'entretien professionnel annuel (EPA) pour échanger sur la modalité de travail à distance **sans que cela ne constitue la réponse à la demande de télétravail**. Au cours de l'EPA, les conditions d'exercice du télétravail (charge de travail, accès à l'information…) sont abordées entre l'agent et le manager.

- ✓ En aucun cas un télétravailleur, suite à un constat d'indisponibilité du matériel et/ou des applicatifs utilisés lors d'une journée télétravaillée ne peut se voir imposer sur cette journée un congé, RTT, récupération.

L'indemnité forfaitaire de télétravail

Les dispositions des frais afférents au télétravail en lien avec l'accord suivent les dispositions des agents de droit public à France Travail,

Par arrêté du 23 novembre 2022, **le montant de l'indemnité est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 euros par an.** Ce montant peut être réévalué en cas de nouvel arrêté concernant la fonction publique.

Cette indemnité est versée selon une périodicité trimestrielle, et ce sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'établissement.

Les situations exceptionnelles de télétravail

→ Pour les agents de droit privé :

A titre occassionel, tout agent bénéficiaire ou non du télétravail peut, à son initiative avec l'accord du manager, **bénéficier de 12 jours de télétravail/travail de proximité par an** pour répondre à des besoins ponctuels.

Les Directions de France Travail peuvent être amenées à **proposer un recours au télétravail exceptionnel** à tout agent en cas de situation rendant impossible la venue sur le lieu de travail ou la réalisation du travail sur site. Ce télétravail exceptionnel n'est pas régi par les règles du présent accord (quota de jours, quotité temps de travail,…) et ne s'impute pas sur le quota des 12 journées de télétravail occassionnel.

Le télétravail est facilité pour les agents en situation d'aidants ou femmes enceintes. Une souplesse est accordée dans les modalités d'organisation du télétravail, notamment dans les délais de prévenance en cas de modifications. La direction peut aussi autoriser un proche aidant ou une femme enceinte à bénéficier du télétravail au-delà des 2 jours hebdomadaires maximum et déroger au jour

obligatoire de travail habituel sur le site. Cette autorisation, pour les aidants, a une durée de 3 mois renouvelable.

→ Pour les agents de droit public :

Il peut être dérogé à la règle « la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine » :

- Pour une durée de 6 mois maximum, **à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie** et après avis du médecin du travail, cette dérogation est renouvelable,
- **A la demande des femmes enceintes**,
- **A la demande des agents éligibles aux congés proche aidant** prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable,
- **Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.**

Le télétravail Handicap

Le télétravail handicap est régi, pour tous les agents, par l'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap à France Travail du 20 mai 2022. Le télétravail est bien l'une des modalités du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap suite à une préconisation du médecin du travail.

→ Pour les agents de droit public :

Il est rappelé que pour les agents de droit public, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (modifié par les décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 et décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, notamment l'article 4) autorise le recours au télétravail pour un nombre de jours supérieur à 3 jours par semaine « à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail », pour « une durée de 6 mois maximum ». Cette période de télétravail est « renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail».

→ Pour les agents de droit privé :

Le passage en télétravail pour une situation de handicap se réalise sur préconisation du médecin du travail, que ce soit pour une demande initiale ou un renouvellement. Il peut, par sa nature, s'effectuer à tout moment de l'année.

Dans le cadre du présent accord handicap, le télétravail est ouvert aux agents de droit privé cumulant les conditions suivantes :

- ✓ être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en cours d'obtention de celle-ci,
- ✓ avoir une préconisation du médecin du travail pour une durée maximale de 36 mois, indiquant le nombre de jour(s) de télétravail par semaine nécessaire pour un maintien dans l'emploi.

Sur préconisation du médecin du travail, le télétravail à temps complet est possible dans la limite de 6 mois renouvelable ou préconisation spécifique du médecin du travail. L'agent peut toutefois être amené à se rendre ponctuellement sur site dans certains cas (réunion d'équipe, de service, de Direction, intervention technique sur le poste de travail, etc.) dès lors qu'il n'y a pas d'incompatibilité avec sa situation de handicap. Le passage en télétravail se réalise pour une durée maximum de 36 mois sur préconisation du médecin du travail. Au terme de cette durée, le renouvellement est possible sur nouvelle préconisation du médecin du travail. La réversibilité du télétravail handicap en cours de période n'est possible que sur préconisation du médecin du travail.

En cas de différend lié au télétravail
Les recours possibles

Dans le cadre de la campagne télétravail, vous allez porter votre demande par l'intermédiaire du formulaire situé sur Sirhus. A l'issue, soit votre manager valide votre demande par une acceptation totale, soit il émet une acceptation partielle ou un refus. En cas d'acceptation partielle de la demande de l'agent où le manager formule une contre proposition, l'agent doit alors saisir une acceptation ou un refus de cette nouvelle proposition.
Evidemment, il s'agit d'une statégie mise ne œuvre par la direction, puisqu'en cas de contre proposition, il est clairement mentionné « j'en accepte les modalités » ou « j'en refuse les modalités et je ne bénéficie par du télétravail ».

Pour autant, en cas de refus du télétravail ou même d'acceptation des modalités suite à une contre proposition, vous êtes en droit de porter recours.

En terme de recours, les éléments sont les suivants :

→ Pour les agents de droit privé, les refus peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique (a minima le n+ 2) ou **par l'intermédiaire d'un représentant du personnel** en cas de refus, d'acceptation partielle et en cas de modifications suite à un examen. La réponse écrite et motivée doit intervenir dans un délai de 30 jours calendaires à partir de la date de recours.

→ Pour les agents de droit public, en cas d'acceptation partielle ou de refus opposé à la demande de l'agent, ce dernier peut transmettre un recours non suspensif **à la commission consultative paritaire compétente dont il relève (CCPLU pour les agents des catégories d'emplois 1 et 2, CCPN pour les agents des catégories d'emplois 3 et 4)**. Le recours est à formuler dans les deux mois suivant la réception de la réponse de la direction contestée.

Vous êtes en droit de porter un recours et de disposer d'un appui. Les élus (CSE, CCPLU, RP, DS) peuvent être saisis par l'agent afin de vous assister pour porter votre différend et pour examiner votre situation sans préjudice des voies de recours relevant de chacun des deux statuts.

Ne restez pas seul ! Quel que soit votre statut, bénéficiez de l'appui de la CGT. Contactez-nous par mail. Vous pouvez aussi prendre contact directement avec nos représentants de proximité, nos élus CSE, nos délégués syndicaux et représentants de section syndicale, ou nos élus CCPLU - CCPN.

En cas de différent,
la CGT France Travail vous invite à ne pas rester isolé !
Contactez vos élu.e.s et représentant.e.s CGT !

CGT France Travail - 38 rue des frères Flavien - 75020 Paris
syndicat.cgt@cgt-pole-emploi.fr