



LE CONGÉ GARDE D'ENFANTS ET LE TÉLÉTRAVAIL : **L'UN NE REMPLACE PAS L'AUTRE !**

Durant la période de confinement et la fermeture des établissements scolaires, de plus en plus de salariés ont demandé ou ont été mis en télétravail. Cette nouvelle organisation doit respecter les règles fondamentales permettant de travailler depuis son domicile en prenant en compte les réalités de chacun, en garantissant de bonnes conditions de travail et dans le respect de la vie privée.

CONGÉ GARDE D'ENFANTS

Depuis la fermeture des établissements scolaires le 16 mars dernier, les parents qui ne peuvent pas faire garder leurs enfants ont la possibilité de prendre un congé rémunéré "garde d'enfant" attribué sous certaines conditions comme :

- L'impossibilité de faire garder un enfant de moins de 16 ans ;
- En faire la demande auprès de l'employeur ;
- Être le seul parent à faire cette demande (un seul parent peut en bénéficier à la fois).

En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier **d'une autorisation spéciale d'absence (ASA)**, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.

Le salaire est donc maintenu normalement et l'agent conserve également ses droits à avancement ainsi que sa pension de retraite. Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels.



Cependant, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail (RTT).

L'impossibilité de télétravail peut être justifiée par la garde d'enfants et par le temps nécessaire à leur suivi scolaire. Pendant cet arrêt, l'employeur ne peut pas vous demander voire de vous imposer d'être en télétravail.

Le congé garde d'enfant et le télétravail sont difficilement compatibles pour la FNME CGT. Vous avez la possibilité de faire valoir vos droits auprès de votre employeur et vos représentants CGT locaux restent à vos côtés pour vous accompagner.

TÉLÉTRAVAIL

Le recours au télétravail en cas de situation exceptionnelle (comme une épidémie ...) a été inscrit dans la loi L1222-11. Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'employeur peut donc mettre d'office les salarié.e.s en télétravail si les conditions nécessaires sont réunies afin de lutter contre la propagation du virus.

La principale différence apportée est que le télétravail devient la règle dès qu'il est possible !

Dans les entreprises qui ont un accord valide sur le télétravail, l'application des mesures négociées s'applique de fait. La FNME CGT a négocié ces accords et ses représentants pourront suivre et faire appliquer les mesures nécessaires à l'accomplissement de cette forme de travail dans le respect des règles garantissant les conditions de travail et la santé des salarié.es.

Là où il n'y a pas d'accord, les salarié.e.s peuvent en faire la demande à leur direction, le refus devant être motivé.

Nous vous rappelons que le télétravail, s'il est admis par la CGT, ne doit en aucun cas s'effectuer n'importe où et dans n'importe quelles conditions.



Voici quelques principes fondamentaux à appliquer dans le cadre du télétravail

- Il faut un espace suffisant dédié au télétravail ;
- En télétravail, les horaires sont les mêmes qu'au bureau (pas de sollicitations en dehors de ces heures) ;
- L'employeur doit fournir le matériel permettant l'accomplissement des tâches demandées ;
- Le salarié doit s'assurer que son contrat d'assurance prévoit le télétravail (assurance des matériels) et si sa prime d'assurance est majorée, il doit fournir le justificatif à l'employeur pour sa prise en charge ;
- En télétravail, le domicile devient le lieu de travail, tout accident survenant pendant les horaires de travail devient donc un accident de travail !

ATTENTION !

Le télétravail peut se traduire par un accroissement de l'isolement couplé à une augmentation de la productivité pouvant engendrer l'apparition de Risques Psycho-Sociaux (RPS).

De plus, le transfert sur les salarié.e.s des responsabilités qui incombent habituellement à l'employeur en matière de santé, de sécurité ou de prise en charge des outils de travail peut aussi être un facteur aggravant.

**VOS REPRÉSENTANTS DE LA FNME CGT SONT À VOS CÔTÉS
MÊME EN TÉLÉTRAVAIL, N'HÉSITEZ PAS À LES SOLLICITER**

Montreuil, le 02 avril 2020