



Déploiement de l'accord sur le télétravail au sein de l'UES Afpa

Questions et réponses

Version du 29 septembre 2021

Ce document est mis à jour au fur et à mesure des questions qui seront posées tout au long du déploiement de l'accord

Les nouvelles questions sont encadrées

Sommaire

Télétravail régulier: demande et réversibilité	p3
Télétravail et déplacements professionnels	p4
Télétravail et horaires de travail	p5
Télétravail et compensations	p6/7/8
Télétravail et responsabilités professionnelles	p9
Télétravail et contrat de travail	p10/11
Télétravail et lieu de travail	p12
Télétravail et handicap	p13
Télétravail et accident du travail	p14
Télétravail et suivi expérimental	p15
Télétravail forfaitaire occasionnel	p16

Télétravail régulier: demande et réversibilité

Mon supérieur hiérarchique est-il le destinataire exclusif de ma demande de télétravail ?

OUI

Oui la demande est effectuée auprès de la hiérarchie directe via SIRH. Toutefois, si le salarié estime que d'autres personnes (responsable fonctionnel, autres responsables...) doivent être prévenus de sa demande de télétravail, il peut adresser en complément un mail à son responsable hiérarchique citant les personnes qui peuvent être concernées.

Est-ce qu'il y a un délai maximum de traitement de ma demande de télétravail ?

OUI

Oui à partir de votre demande, votre manager doit vous recevoir dans les 10 jours pour échanger, répondre aux éventuelles questions sur le télétravail, rappeler le cadre de l'accord et examiner votre demande.

A compter de cet entretien, votre responsable hiérarchique vous répondra dans un délai supplémentaire de 10 jours, soit un délai de 20 jours calendaires entre votre demande et la réponse apportée.

Est-ce que les modalités de télétravail sont réversibles?

OUI

Dans le cas où l'arrêt du télétravail est envisagé par le salarié ou son responsable hiérarchique, cette décision est motivée au cours d'un entretien bilan et l'arrêt est effectif en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires. L'arrêt est formalisé sur SIRH.

Doit-on renseigner une date de fin de la période de télétravail dans le SIRH ?

OUI

Il est possible de saisir une date de fin dans le système. A défaut, la date du 31 décembre 2021 sera appliquée automatiquement.

Télétravail et déplacements professionnels

Dans le cadre de mon activité, suis-je contraint de me déplacer un jour prévu en télétravail régulier ?

OUI

Durant les journées de travail que vous effectuerez en télétravail, des déplacements professionnels ou des missions temporaires pourront vous être demandés et ce, conformément aux obligations contractuelles vous incombant.

Si je me déplace un jour prévu de télétravail, notamment parce que ma fonction l'exige, est-ce que je peux récupérer ma journée de télétravail ?

NON

Le télétravail étant une modalité de travail, il ne donne pas droit à « récupération » des jours fixés qui n'ont pas pu être télétravaillés, quelle qu'en soit la raison. Les jours de télétravail ne sont pas reportables.

Télétravail et horaires de travail

Dois-je respecter des horaires de travail en télétravail ?

OUI

L'employeur fixe vos horaires de travail et vous devez être opérationnel(le) et disponible pendant les horaires fixés. Les droits au temps de pause et de déjeuner restent inchangés.

Vous devez être joignable dans la journée de travail a minima entre 10h et 16h (hors pause déjeuner).

Je suis formateur, puis-je cumuler le télétravail et les heures de veille pédagogique ?

NON

Le temps de travail des formateurs comprend 2 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année consacrées à la veille professionnelle, technique et pédagogique, qui constitue une condition nécessaire à l'exercice de leurs missions et participe au maintien de leurs connaissances professionnelles. Cette activité fait partie des obligations contractuelles et s'intègre au temps de travail effectif. Le temps qui lui est consacré est donc suivi et décompté au même titre que celui consacré aux autres activités. Il revient à l'organisation du travail de définir les activités qui peuvent être effectuées en télétravail, par demi-journée ou par journée.

Télétravail et compensations (1/3)

Je suis en télétravail régulier. J'ai acheté des équipements en avril 2021, est ce que je peux être remboursé(e) dans le cadre du forfait de l'indemnité d'installation de 150€ prévue dans l'accord ?

OUI

Sous réserve que le matériel acheté soit éligible au remboursement, vous pourrez adresser vos demandes de remboursement dans le cadre de l'enveloppe de 150€ prévue. Ce sera le cas pour les dépenses réalisées après le 01/01/2021. Les dépenses réalisées avant ne pourront pas être remboursées.

Les dépenses réalisées en 2021 devront impérativement être adressées avant le 21 décembre 2021 pour comptabilisation.

J'ai acheté un téléphone portable pour être joint(e) plus facilement dans le cadre de mon travail, est-ce éligible au remboursement dans le cadre de l'indemnité d'installation ?

NON

Si votre travail nécessite que vous soyez équipé d'un téléphone portable, il vous sera fourni par l'Afpa.

Si l'achat a été réalisé de votre propre initiative, aucun remboursement ne pourra être effectué.

Si je demande une demi-journée de télétravail régulier tous les 15 jours, puis-je bénéficier de l'indemnité de 110€ et de la prime d'installation de 150 € ?

NON

Tel que prévu dans l'accord, le télétravail régulier est prévu **selon une périodicité hebdomadaire**. L'indemnité et la prime seront versées à compter d'une demi-journée par semaine.

Télétravail et compensations (2/3)

Est-ce que l'indemnité forfaitaire annuelle de 110€ sera versée en 2021 ?

OUI

L'indemnité est versée après 3 mois de télétravail régulier effectif, c'est-à-dire de télétravail régulier accepté via la plateforme SIRH, en ayant respecté les étapes de la procédure, notamment l'entretien. Elle sera donc versée pour les salariés dont le télétravail régulier sera validé après le 1^{er} septembre 2021 et qui n'en ont pas déjà bénéficié sur la même année au titre du télétravail exceptionnel.

Est-ce qu'il y a une procédure particulière pour adresser les demandes de remboursement d'équipement ?

OUI

Une procédure spécifique relative aux demandes de remboursement d'équipement a été mise en œuvre. Vous pouvez la consulter ici : [Modalités de remboursement](#)

La prime d'installation de 150€ est-elle renouvelable en cas de déménagement ?

NON

Non, la prime n'est pas renouvelable en cas de déménagement, les équipements acquis pouvant être également déménagés.

Les intérimaires sont-ils éligibles à l'indemnité forfaitaire de télétravail et à la prime d'installation ?

NON

Seuls les salariés de l'Afpa (CDI, CDD, contrats alternance) sont éligibles à ces deux compensations prévues dans l'accord télétravail.

Télétravail et compensations (3/3)

Dans quel délai doit être mobilisée la prime d'installation?

Les dépenses d'installation étant liées à la mise en place du télétravail régulier, elles doivent être soumises à l'accord du manager pour remboursement dans les trois mois de la mise en place de la mesure. Les demandes qui arriveraient au-delà des trois mois seront néanmoins prises en charge.

Je souhaiterai télétravailler mais je ne veux pas porter mon ordinateur portable entre mon lieu de travail et mon domicile. Est-ce que ma demande de télétravail peut être refusée?

OUI

Mis à part pour les salariés en situation de handicap, le télétravail implique le transport de l'ordinateur portable qui a été mis à votre disposition, sécurisé selon les systèmes d'informations de l'Afpa, entre votre lieu de travail et votre domicile. Dans le cas où vous ne souhaitez pas transporter votre ordinateur portable, le télétravail ne pourra pas être mis en œuvre.

Quelles sont les dépenses prises en compte par la prime d'installation et quelle est la procédure pour adresser les justificatifs?

Vous pouvez demander le remboursement des dépenses liées à votre installation en télétravail, notamment achat de matériel (imprimante, écran, casque audio, clavier, valise/mallette de transport), achat de mobilier (siège, bureau) ou encore frais d'installation internet, sans que cette liste soit limitative. La prise en charge des frais liés à votre installation sont limités à 150€, sur présentation du/des justificatifs des frais engagés. Pour des raisons pratiques, cette demande doit normalement être effectuée en une seule fois. De manière exceptionnelle, le remboursement en plusieurs fois pourra être accordé.

Je consulte le mode opératoire de remboursement du matériel acheté

Télétravail et responsabilités professionnelles

Lorsqu'un responsable est en télétravail (DC, RGS, ...), qui est responsable de l'établissement? La responsabilité est-elle transférée à la personne qui est en présentiel ?

NON

Le télétravail ne modifie en aucune manière les responsabilités. Un responsable en télétravail conserve la pleine et entière responsabilité de ce qui se passe dans l'établissement dont il est responsable. Il en est de même pour toutes les fonctions ayant des responsabilités, quelles que soient la nature de ces responsabilités.

Télétravail et contrat de travail (1/2)

Je suis salarié en CDD, ai-je le droit au télétravail ?

OUI

Les conditions d'accès au télétravail sont les mêmes pour un salarié en CDD ou en CDI.

Concernant les alternants et les apprentis, une attention particulière sera portée à l'évaluation du degré d'autonomie et à la bonne réalisation de la transmission des savoirs. Il s'agit ici de contrats spécifiques nécessitant de la proximité.

Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail régulier ou occasionnel ?

NON

Il est possible d'imposer le télétravail uniquement en cas de circonstances exceptionnelles. Dans le cadre de l'accord sur le télétravail régulier et/ou occasionnel, le principe est celui du double volontariat (demande du salarié/acceptation du manager)

Mon employeur peut-il refuser le télétravail ?

OUI

Certaines tâches ou fonctions ne sont pas éligibles au télétravail. Par ailleurs, le télétravail peut ne pas être compatible avec la bonne marche du service. Enfin, le degré d'autonomie du salarié doit être suffisant.

Dans ces situations, l'employeur peut prendre la décision de ne pas accorder le télétravail comme modalités de travail. Dans tous les cas, le refus devra être motivé et expliqué.

Télétravail et contrat de travail (2/2)

Je suis en temps partiel à 60%, ai-je le droit de demander un télétravail régulier ?

OUI

En cas de temps partiel, le nombre de jours de télétravail régulier possible dépend du taux du temps partiel. A 60%, il est donc possible de demander 1 jour de télétravail régulier par semaine.

Entre 99% et 80% d'un temps plein	Entre 79% et 50% d'un temps plein	En deçà de 50% d'un temps plein
Jusqu'à 2 jours de télétravail	Jusqu'à 1 jour de télétravail	L'accès au télétravail n'est pas possible

Je suis à temps partiel et je ne travaille pas le mercredi. Je souhaite effectuer 2 jours de télétravail, ce qui conduirait à être présent sur site que 2 jours par semaine. Est-ce que ma demande peut m'être refusée ?

OUI

Dans le cadre du télétravail régulier, le nombre de jours de télétravail est apprécié par le manager qui tiendra compte de l'organisation du travail et des autres demandes de l'équipe. Le manager peut donc n'accorder qu'un jour de télétravail si l'organisation le nécessite.

A temps partiel à 80%, je ne travaille pas les matins du mercredi et vendredi. Je souhaite télétravailler le mercredi et le vendredi après-midi, ainsi qu'un jour en plus, ce qui me conduirait à n'être que 2 jours en présentiel. Est-ce que ma demande peut être refusée ?

OUI

Il appartient au manager concerné par une telle demande de voir quelle est la meilleure organisation au sein de son service. Dans ce cadre, il lui est possible de limiter le bénéfice du télétravail demandé par un salarié, afin que celui-ci soit présent trois jours pleins sur une semaine, en équité avec les autres salariés du service.

Télétravail et lieu de travail

Je souhaite être en télétravail régulier dans un tiers-lieu. Est-ce que l'employeur participe financièrement à l'accès à ce type de lieu de travail ?

NON

Il n'y a pas de compensation financière spécifique au télétravail dans un tiers lieu. En effet, les compensations budgétaires relatives au télétravail régulier concernent les salariés ayant choisi de télétravailler à leur domicile de manière régulière.

Dois-je garantir à mon employeur un espace de travail dédié pour télétravailler (superficie, bureau...) ?

NON

Sauf accord ou charte d'entreprise le précisant, aucune prescription n'est édictée par le code du travail quant à la configuration du lieu où le travail est exercé en télétravail.

Est-ce que je peux télétravailler en dehors de mon domicile, par exemple dans une résidence secondaire ou chez des amis ?

OUI

Cela est possible avec l'accord du responsable hiérarchique. En effet, les lieux de télétravail prévus explicitement dans l'accord sont le domicile, lieu habituel de résidence tel que figurant sur le bulletin de salaire, un des sites de l'Afpa autre que le site d'affectation, et tout autre lieu en accord avec le responsable hiérarchique, dont les tiers lieux.

Ayant déménagé par choix personnel, est-ce que je peux télétravailler plus de 2 jours par semaine ?

NON

Sous réserve de la validation de votre demande de télétravail par votre manager, vous devez être présent à minima 3 jours par semaine sur le site figurant sur votre contrat de travail. Si vous avez déménagé, vous devrez vous organiser pour être présent ces 3 jours. Les frais de transport pour vous rendre sur votre lieu de travail seront pris en charge à hauteur de 50% de l'abonnement mensuel ou annuel SNCF. Vos frais d'hébergement en revanche resteront à votre charge.

Télétravail et handicap

Etant en situation de handicap, puis-je bénéficier d'un accompagnement dans ma démarche ?

OUI

Dès lors que le médecin du travail a fait des préconisations, je peux contacter le pilote Diversité/QVT de ma région pour un accompagnement spécifique.

Télétravail et accident du travail

Un accident survenu pendant un jour de télétravail peut-il être présumé accident du travail ?

OUI

Vous devez informer votre hiérarchique et fournir les justificatifs habituels pour que la déclaration soit faite et traitée de la même manière que si l'accident était intervenu sur un site de l'agence.

C'est en fonction des éléments fournis que l'accident sera considéré comme accident du travail ou pas.

Qu'il s'agisse de votre domicile, d'un tiers lieu ou d'un autre lieu, c'est l'adresse du lieu de télétravail indiquée sur SIRH qui sera prise en compte.

Télétravail et suivi expérimental

Est-ce que je peux demander d'autres modalités régulières de télétravail au titre du suivi expérimental?

OUI

Ainsi qu'il est prévu dans l'accord, d'autres modalités régulières peuvent être envisagées. Ces modalités doivent être regardées en prenant en compte l'organisation globale de l'équipe. Une note doit être rédigée par le manager expliquant l'organisation envisagée et transmise à la DRH régionale, puis nationale pour validation. En cas d'accord, cette organisation fera l'objet d'un suivi expérimental spécifique.

Télétravail forfaitaire occasionnel

Peut-on demander le télétravail forfaitaire occasionnel, puis demander le télétravail régulier?

NON

Comme indiqué dans l'accord page 3 & 4: « Deux modes de télétravail volontaire sont retenus, au choix :

- *Le télétravail régulier inscrit cette modalité dans la durée avec un lieu et une fréquence déterminés et stables. Y est également associé un certain nombre de jours de télétravail occasionnel afin d'apporter plus de souplesse et répondre notamment à des imprévus*
- *Le télétravail occasionnel forfaitaire peut être sollicité pour répondre à des besoins ponctuels et temporaires des salariés ou à des imprévus. Il ne peut avoir de caractère récurrent ».*

Il n'est donc pas possible de cumuler ou d'alterner le télétravail régulier et le télétravail occasionnel forfaitaire. Pour parfaite information, le télétravail régulier donne toutefois la possibilité de bénéficier jusqu'à 5 jours de télétravail occasionnels (page 7).

Quelle est la période de référence pour la prise des jours de télétravail forfaitaire occasionnel

Le télétravail occasionnel forfaitaire, entendu comme une demande ponctuelle pour répondre à un besoin particulier, temporaire, non récurrent, est plafonnée à 20 jours dans l'année, dont 5 fractionnables. Cette possibilité de télétravail occasionnel forfaitaire s'entend par année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour l'année 2021, cette modalité de télétravail conserve le bénéfice de 20 jours.

Nous rappelons ici que deux modes de télétravail volontaires sont retenus, au choix. Il n'est donc pas possible de cumuler ou d'alterner le télétravail régulier et le télétravail occasionnel forfaitaire.