Comité de suivi de l'accord sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 15 octobre 2026

Déclaration liminaire

La CFDT souhaite rappeler que le télétravail est désormais une **modalité de travail** pleinement installée dans la fonction publique. Cinq ans après l'accord, 73 % des agents sont satisfaits : il améliore la qualité de vie au travail, contribue à réduire les interruptions de tâches, la pression, tout en renforçant l'autonomie. Il constitue un véritable levier de prévention de la santé mentale, mais aussi d'attractivité et de fidélisation pour la fonction publique

Cependant, **des améliorations sont nécessaires**. L'accès au télétravail reste très inégal entre les trois versants de la fonction publique, et les écarts avec le secteur privé demeurent importants, notamment sur le nombre de jours télétravaillables. Dans certains versants, l'accès à trois jours de télétravail est même davantage accordé aux hommes qu'aux femmes, ce qui pose un réel enjeu d'égalité.

La CFDT demande une **harmonisation des données** entre les versants pour disposer d'indicateurs consolidés : nombre réel de jours télétravaillés, identification des activités télétravaillables avec un focus sur les métiers critiques ne pouvant pas télétravailler, analyse des refus et des recours devant les CAP, nombre d'espace de dialogues et de discussions ou encore nombre de Duerp intégrant les risques spécifiques au télétravail. Ces données doivent être genrées pour mieux comprendre les situations d'aidance, de charge mentale et d'équilibre des temps de vie.

La sécurisation numérique doit être renforcée : serveurs professionnels, équipements adaptés et vigilance accrue face aux cyberattaques.

La CFDT tient à rappeler que des dérogations au plafond de trois jours de télétravail sont prévues dans l'accord pour les **femmes enceintes, les proches aidants et les agents en situation de handicap**, mais qu'elles sont encore trop peu appliquées. Le comité de suivi doit vérifier que ce cadre protecteur prévu par l'accord soit appliqué partout, sans discrimination. Car dans les faits, pouvoir télétravailler ou bénéficier de l'extension au-delà de trois jours est souvent refusée alors même que les postes ne nécessitent pas d'accueil du public. Nous réaffirmons que le simple fait de pouvoir télétravailler constitue une mesure de compensation indispensable pour maintenir les agents en emploi.

Le télétravail doit aussi s'inscrire davantage dans une organisation de **travail hybride** qui préserve les collectifs, renforce le dialogue professionnel et repose sur la coopération. Cela nécessite un accompagnement adapté et flexible en tenant compte des besoins de présence et des situations individuelles plutôt qu'une logique uniforme centrée sur le nombre de jours.

La CFDT acceuille favorablement la proposition de se pencher sur l'indemnité forfaitaire, , qu'il convient de revaloriser, le dernier arrêté datant de 2022.

Quelques remontées de terrain :

- Dans la FPH : fortes disparités entre établissements ; certains établissements ont des chartes ou accords favorables, d'autres limitent ou refusent le télétravail, parfois de manière arbitraire. Les chartes sont privilégiées au détriment d'accords négociés ;
- Dans la FPE : Le cadre national est appliqué de manière trop rigide : la limite de trois jours est interprétée comme une obligation de deux jours de présence minimale sur site. Des inégalités d'accès persistent, avec des refus ou restrictions informels et peu motivés. Les

démarches liées au handicap restent trop lourdes : délais longs, renouvellement annuel, outils numériques inadaptés ;

- Concernant les enseignants : Nous pensons qu'une réflexion est nécessaire sur le télétravail en période de canicule lorsque les conditions d'accueil des élèves ne sont pas réunies (comme cela a été le cas en période de Covid...).

Dans les 3 versants, **la CFDT** a eu connaissance de **refus de télétravail problématiques** lors des évènements climatiques de cet été. **Les crises climatiques** (canicule, intempéries…) et énergétiques ne sont plus des événements ponctuels ou exceptionnels : elles sont désormais structurelles. À ce titre, elles doivent permettre d'activer rapidement le télétravail, sans être renvoyées à l'article 13 de l'accord comme de simples circonstances exceptionnelles**.**

La crise des carburants que nous connaissons depuis le mois de mai impose de faciliter le télétravail pour les agents dépendants de leur véhicule. Il n'est pas envisageable d'attendre une nouvelle circulaire pour appliquer l'accord. Celle annoncée pour mai n'a été publiée que le 1er juin, avec plusieurs semaines de retard, et n'a ensuite pas été pleinement appliquée par les directions.

Pour toutes ces raisons, **la CFDT demande la révision de l'accord-cadre de 2021** avec la signature d'un avenant approuvé dans les conditions de majorité requises afin de consolider un télétravail protecteur, souple et équitable.

Cela implique des règles transparentes, un accès effectif aux dérogations, un accompagnement du travail hybride et l'intégration des risques climatiques et énergétiques à part entière. Il ne s'agit pas de télétravailler à tout prix ni de nier le collectif, mais de reconnaître le télétravail comme une modalité légitime, organisée selon le travail réel et les besoins de présence et non par des restrictions générales pénalisant les agents.

Pour terminer, **la CFDT** espère une publication de la DGAFP sur le bilan à cinq ans de l'accord, en rappelant la nécessité d'alimenter l'espace dédié aux accords négociés, accompagné pourquoi pas d'un recensement des fiches de prévention produites par les employeurs.

Paris, le 15 octobre 2026

Confédération Française Démocratique du Travail - **U**nion des **F**édérations **CFDT** des **F**onctions publiques
47/49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris CEDEX 19 **–** Tél. 01 56 41 54 40 – Mel. uffa@uffa.cfdt.fr