

Non, on ne peut toujours pas télétravailler tout en gardant ses enfants pas plus que lorsque l'on est malade !



Le protocole sanitaire mis en place par le gouvernement conduit à une désorganisation profonde de l'accueil des enfants dans les crèches et les écoles. Classes fermées, enfants malades ou cas contacts, accès compliqué aux tests... Des millions de parents, à commencer par les mères, jonglent entre leurs obligations professionnelles et la prise en charge de leurs enfants.

Pourtant, en ce mois de janvier 2022, le gouvernement continue à faire comme si on pouvait télétravailler tout en gardant ses enfants et les dispositifs d'arrêt maladie pour garde d'enfants excluent encore les salarié·e·s en [télétravail](#) ! Comme si les enfants se gardaient seuls, comme si faire l'école à la maison s'improvisait !

De nombreuses enquêtes à commencer [par celles réalisées par l'Ugict-CGT](#), démontrent que cette charge repose essentiellement sur les mères. **Des centaines de milliers de femmes le paient de leur santé, avec des risques de burn out qui explosent chez les femmes, mais aussi de leur carrière professionnelle.** Mauvaises évaluations, baisse de rémunération, mise à l'écart des projets importants, remise en cause de responsabilités ou de perspectives de carrières : les conséquences négatives sont très concrètes pour les femmes cadres et professions intermédiaires et auront un effet cicatrice pendant tout le reste de leur carrière.

Encore une fois, les femmes servent de variable d'ajustement. Leur travail est toujours considéré comme ayant moins de valeur : ce sont elles qui en cas d'imprévu, s'interrompent, travaillent porte ouverte, prennent des jours enfant malade ou refusent des missions ou responsabilités pour prendre en charge les enfants. Encore une cynique invisibilisation du travail féminin et des tâches domestiques.

Pour rappel, dans l'enquête « [télétravail un an après](#) » conduite par l'Ugict-CGT en mai 2021, avec 15 000 répondant.e.s :

- Huit répondant.e.s sur 10 disent avoir déjà fait l'expérience de télétravailler tout en s'occupant de leurs enfants, 64 % disent avoir rencontré des tensions avec leurs enfants et 50 % avec leur conjoint·e. Ceci pénalise spécifiquement les femmes, qui sont un quart à signaler que le cumul télétravail et garde d'enfant était fréquent (contre 20 % des hommes) et 61 % à avoir dû assumer cette charge seule contre 31 % des hommes !
- Une charge qui s'est traduite par une dégradation du climat familial, 20 % des femmes (contre 14 % des hommes) déclarent avoir été fréquemment confrontées à des tensions avec leurs enfants en télétravaillant.

- Une situation qui se répercute sur la fatigue : 34 % des femmes (contre 30 % des hommes) affirment être plus fatiguées en télétravail qu'en présentiel.
- 20 % des femmes (contre 18 % des hommes) en télétravail déclarent un symptôme dépressif.



Ce même protocole sanitaire laisse suffisamment de latitude aux collectivités pour qu'elles se permettent de créer une différence entre les agent·e·s en télétravail et celles et ceux dont les missions ne sont pas télétravaillables.

Dans ce contexte, nos collectivités n'hésitent pas à pervertir le droit en écrivant :

Je suis positif asymptomatique ou "cas contact" ? Je me rends sur le [site déclare amé](#) pour m'identifier et :

- Je suis positif, mais je ne peux pas télétravailler : je génère directement mon arrêt de travail
- Je suis positif et je peux télétravailler : je génère mon certificat d'isolement

tout en reléguant les demandes d'aide aux services qui vont vite se retrouver dans l'incapacité d'émettre des avis conformes au code du travail !

La CGT et son UGICT demandent :

- **L'accès automatique à l'activité partielle** (ASA dans la fonction publique) pour tous les parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants handicapés sans limite d'âge (respect du décret) qui doivent le ou les garder, y compris celles et ceux qui peuvent télétravailler,
- **La mise en place d'allègements et d'aménagements horaire** par nos employeurs pour tous les parents d'enfants.
- **Le maintien du titre restaurant** par nos employeurs pour les agents en arrêt de travail pour raisons de Covid de la même façon que l'exonération du jour de carence est prolongée,
- **La génération d'un arrêt de travail** pour l'ensemble des agent·e·s positif·ve·s au Covid quelle que soit sa position vis-à-vis du télétravail.