

Télétravail : un accord national qui fait avancer les droits des agent·es

LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

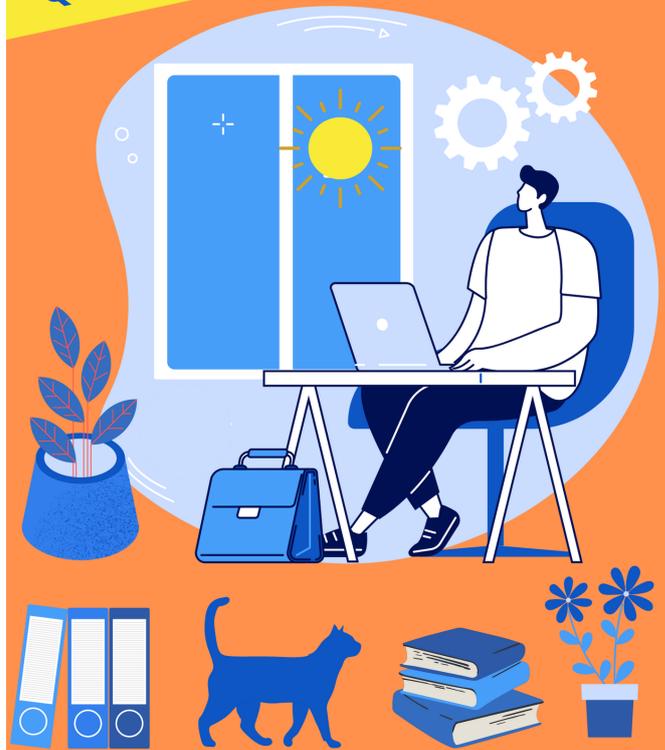
ENFIN ! Le ministère vient de publier l'accord national sur le télétravail au sein de l'Éducation nationale. **3 ans de retard pour mettre à jour les textes au sein de notre ministère : le mépris est insupportable.** Il est structurel : comme le télétravail ne concerne pas les enseignant·es, ultra majoritaires au sein de notre ministère, l'administration n'a pas fait du dossier télétravail une priorité. Pendant ce temps-là, tous les personnels administratifs, technique, de santé et sociaux étaient condamnés à la patience...

3 ans de retard !

Le contexte réglementaire relatif au télétravail a énormément bougé depuis 3 ans. Dès 2020, le décret du 5 mai 2020 avait revu les conditions d'exercice du télétravail dans la Fonction publique. **L'accord cadre Fonction publique a été signé le 13 juillet 2021.** Le décret du 26 août 2021 a institué une allocation forfaitaire de télétravail (dont le montant reste ridiculement faible). **Parmi les nouveautés et droits garantis dans ces textes :**

- La possibilité d'exercer le télétravail en jours flottants
- La réaffirmation de la possibilité d'exercer 3 jours par semaine en télétravail (2 jours de présence sur site obligatoires)
- La possibilité de varier les lieux d'exercice du télétravail
- La mise en place d'une indemnisation des frais de télétravail (2,88€ par jour télétravaillé / max 253,44€ par an)
- La reconduction automatique des protocoles annuels individuels de télétravail
- Le droit effectif et opposable à la déconnexion
- La réaffirmation que l'équipement de l'agent·e télétravailleur·euse est la charge de l'administration

Télétravailler ?
Si je veux,
Quand je veux



Pour autant, le télétravail ne devient pas un droit



Un accord favorable aux agent·es, signé par la CGT

L'accord national télétravail a été négocié selon un principe de faveur : il ne pouvait être moins disant que l'accord Fonction publique (et heureusement !). La CGT a signé l'accord national sur le télétravail parce qu'il consacre les avancées du contexte réglementaire et permet **une clarification des droits accordés aux agent·es au sein du ministère. Il répond aussi à nos revendications sur le volontariat et la réversibilité du télétravail.**

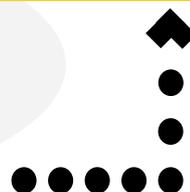
Le télétravail ne devient pas un droit, **il reste soumis à une autorisation hiérarchique** mais l'accord place la question de l'organisation des collectifs de travail au centre du débat et tout refus de télétravail doit être motivé et est susceptible de recours.

L'enjeu des personnels éligibles

Le principal enjeu de la négociation au sein de l'Éducation nationale a été de définir les personnels éligibles au télétravail, notamment du fait de la multiplicité des fonctions au sein de notre ministère. Conformément aux demandes des organisations syndicales, les enseignant·es ne sont pas concerné·es par le dispositif. Mais le ministère souhaitait également exclure les personnels administratifs des EPLE, au prétexte de garantir la présence d'adultes suffisante dans les établissements ! **La mobilisation des représentant·es des personnels a permis de les réintégrer dans le dispositif.**



Tous les personnels administratif·ves sont éligibles au télétravail, sous réserve de l'organisation du service et d'accord hiérarchique. Les personnels techniques également si leurs missions le sont. Concernant les personnels sociaux et de santé, ils-elles sont éligibles au télétravail sous forme de jours flottants, hors présence des élèves.



Principales avancées de l'accord Education nationale

⇒ Les voix de recours :

Le texte introduit une possibilité d'intermédiation rapide avant saisine de la CAP qui reste l'instance de recours et introduit un **délai maximum de 3 mois pour réunir la CAP** (article 11).

⇒ Le délai d'instruction des demandes :

L'administration s'engage à **instruire les demandes de télétravail dans un délai d'un mois** (article 9).

⇒ L'effectivité du droit à la déconnexion :

L'affirmer comme principe, c'est bien, le garantir dans la pratique c'est mieux. L'administration s'engage à fournir des outils nécessaires au droit opposable à la déconnexion et notamment en généralisant l'envoi différé de messages hors plages horaires réglementaires (article 2).

Locaux : attention Danger !



Le télétravail ne doit pas être un levier de resserrement !

Un des spectres du développement du télétravail peut être la réduction des locaux d'exercice et la mise en place de bureaux partagés voire de « flex-office ». L'administration voulait introduire dans le texte la notion d'un seuil de présence sur site à partir duquel la discussion sur les usages partagés des locaux pouvait être engagée localement (à partir de 3 jours de télétravail). La CGT a bataillé pour obtenir que la mention soit retirée. **C'est une vraie victoire qu'il faut souligner !** Mais il faut rester vigilant sur toutes les tentatives de l'administration de réduire les surfaces des bureaux !