Une image contenant texte, Police, Graphique, logo

Description générée automatiquement**Note sur le projet d’accord télétravail**

Après plus d’un an de discussion, le ministère a enfin proposé un projet d’accord relatif au télétravail pour l’éducation nationale (et Jeunesse et sports). Cet accord est une déclinaison de l’accord fonction publique sur le télétravail du 13 juillet 2021. **Notre organisation doit donner sa réponse au ministère sur le projet de texte au 31 mars 2023.**

Cet accord est très attendu dans les services administratifs où le télétravail s’est très largement développé depuis la crise sanitaire. Il exclut les personnels enseignants du dispositif, conformément à nos revendications.

Dans l’ensemble, **ce projet d’accord permet de clarifier la réglementation applicable aux personnels de l’éducation nationale** et complète le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983) modifié en mai 2020. Il approfondit les droits obtenus dans le cadre de l’accord interministériel, selon le principe de faveur. **Il consacre les principes de volontariat et réversibilité que nous avons inscrit au cœur de nos repères Santé Travail** concernant le télétravail (fiche 4) et satisfait en grande partie au cadre décrit dans ses repères.

*Au vu du texte proposé et des évolutions acquises lors de la négociation, il paraît possible de signer l’accord.*

1. **Principal enjeu de la négociation Education nationale : définir les activités télétravaillables**

L’éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées, et non par les postes occupés ou le statut de l’agent. Tout l’enjeu de la négociation Télétravail à l’éducation nationale était de définir les activités qui pouvaient être télétravaillées (article 4).

Au-delà de l’exclusion des activités d’enseignement, **s’est posée rapidement la question de l’éligibilité des personnels administratifs et non enseignants exerçant en EPLE**. La rédaction retenue pour le projet d’accord est le fruit d’un compromis. Elle permet de réintégrer les personnels administratifs initialement évincés de la proposition par l’administration et cadre l’exercice en télétravail pour les personnels de direction, d’éducation et de santé sous forme de jours flottants et hors présence des élèves :

*« Ainsi, au sein des établissements publics locaux d’enseignement, le télétravail peut être mis en place à condition qu’il soit compatible avec le bon fonctionnement du service public et qu’il s’inscrive dans le cadre d’une organisation collective du travail garantissant la présence d’un effectif suffisant d’adultes au sein de l’établissement. Il est autorisé en fonction du cycle des activités et après échange au sein de l’équipe de travail.*

*Pour les activités exercées en établissement par les personnels de direction, d’éducation et de santé, les jours de télétravail sont pris exclusivement sous forme des jours flottants définis à l’article 6 et pendant les périodes d’absence des élèves, notamment pendant les vacances scolaires ou le mercredi après-midi. »*

L’exclusion des personnels administratifs des EPLE (alors que les personnels des services déconcentrés (rectorat / IA) ou d’administration centrale étaient éligibles) posait un vrai problème d’égalité et était une ligne rouge. Leur réintégration rend la signature possible. De même l’attribution de jours flottants hors période de présence des élèves pour les personnels d’éducation, de santé et de direction paraît une position acceptable par tous. A souligner la rédaction qui met en avant l’organisation collective du travail.

1. **Nouveautés et droits garantis en 2020 consacrés dans le projet d’accord**

L’impatience des collègues administratifs à voir sortir cet accord vient notamment du fait que l’administration attend sa publication pour appliquer les avancées et droits garantis par le décret de 2016 modifiés par le décret du 5 mai 2020 puis l’accord fonction publique de 2021, notamment :

* Mise en place des jours flottants
* 3 jours de télétravail possibles par semaine (2 jours de présence sur site obligatoires)
* Possibilité de varier les lieux d’exercice du télétravail
* Reconduction automatique des protocoles annuels individuels de télétravail
* Droit effectif à la déconnexion
* Equipement à la charge de l'administration

**Les trois ans de retard pris par l’administration sont interprétés par les agents comme un véritable mépris pour les personnels administratifs**. Le dossier n’est pas considéré comme prioritaire parce qu’il ne concerne pas les enseignants ! Mais c’est aussi la manifestation d’un manque de confiance envers le travail en autonomie des agents administratifs, quand ils exercent en télétravail et donc loin du contrôle direct de leur hiérarchie.

1. **Dans le détail du texte : les avancées obtenues**
   * **la question des locaux :**

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 engagées 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 !

* + **la question des voix de recours :**

Les CAP sont convoquées trop peu fréquemment pour être des instances de recours efficaces (mais c'est le décret !). Le texte introduit la possibilité d’intermédiation rapide avant saisine de la CAP 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, ce qui est une vraie avancée (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 l’envoi différé de messages (article 2).

* + **Circonstances exceptionnelles et grève :**

L’accord précise de manière très claire que *« la grève ne peut être considérée comme une circonstance exceptionnelle autorisant l’employeur à imposer le télétravail. »* (article 12).

**La négociation a été longue mais le texte marque de vraies avancées par rapport à l’accord fonction publique.**

1. **Comparaison projet d’accord / repères Santé Travail**

Les [repères revendicatifs Santé / conditions de travail de la CGT Educ’action](https://www.cgteduc.fr/wp-content/uploads/2022/10/6-repe%CC%80res-sante%CC%81-travail.pdf) adoptés en 2022 fixent nos revendications en matière de télétravail (fiche 4).

Dans l’ensemble, le projet d’accord Télétravail répond à l’essentiel d’entre elles :

* Volontariat (article 2)
* Réversibilité (article 2)
* Attention au collectif de travail (article 15)
* Egalité d’accès (article 5)
* Droits renforcés pour les situations de handicap ou médicales particulières (hors arrêt maladie) (article 17)
* Exercice partiel : quotité maximale de 3 jours semaine (article 6)
* Autonomie d’organisation et refus de nouvelles formes de contrôle de l’activité : les article 13 et 14 y répondent en partie
* Temps de travail équivalent en télétravail et en présentiel (article 2)
* Possibilité d’exercer en jours flottants (article 6)
* Equipement matériel pris en charge par l’administration (article 8)
* Droit effectif à la déconnexion (article 2)
* Formation spécifique au télétravail pour les agents et les encadrants (article 14)
* Bilan annuel (article 22) : pas de mention de la déclinaison genrée du bilan mais tous les bilans doivent aujourd’hui être genré et la dimension égalité femme / homme est pleinement intégrée dès l’article 2
* Prévention cyber harcèlement et violences familiales (article 18)

**Le fait que l’essentiel de nos repères revendicatifs trouvent une traduction dans ce projet d’accord nous permet d’envisager une signature de ce texte.**