



CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : cgteduc-nantes@orange.fr

Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

TELETRAVAIL

Compte rendu CGT du Groupe de Travail n°2 du 16/09/2020

Organisations syndicales présentes : CGT, CFDT, FO, UNSA

Présentation par le Secrétaire Général du but du Groupe de Travail:

Après les échanges du 15 juillet entre le DRH et les représentants du personnel, le but du 2nd GT était de « définir un cadre rénové, étendu et pérenne pour l'exercice du télétravail ». Le confinement a obligé les agents à travailler à distance, aujourd'hui il s'agit de définir un cadre d'exercice normal dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Il souligne un investissement important qui va permettre à tous les personnels qui ont des fonctions télétravaillables de bénéficier de cette modalité et très rapidement dans le temps.

Une livraison de 220-230 portables est déjà arrivée, une commande nouvelle est en cours du fait de nouveaux crédits accordés.

Qu'en est-il d'une éventuelle consultation des agents ?

La CGT a rappelé sa demande formulée en juillet d'une consultation large des agents sur les attentes liées au télétravail pour servir de base solide avant sa mise en place. Ce n'est malheureusement pas l'option retenue.

Une consultation sur le vécu du travail à distance pendant le confinement va être lancée, le SG la trouve effectivement souhaitable mais il veut dissocier les 2 aspects : mise en place dans l'urgence du confinement et conditions normales de télétravail.

Quid de la consultation des instances ?

Un CTSA était effectivement prévu le 30 septembre mais a été reporté au 9 novembre suite au décalage de la question du transfert de Jeunesse et sport dans le Ministère de l'Éducation Nationale. La question du télétravail aurait du y être évoquée. S'il y a consensus sur le contenu de la circulaire télétravail, le SG ne trouve pas souhaitable d'attendre la réunion du CTSA car il sent une attente des personnels (confirmée par les DSDEN également). Un retour déjà très positif avec la 1^{ère} expérimentation, la forte attente des personnels et le fait que le matériel est disponible font que le SG souhaite aller vite dans la démarche. Par contre, un point d'étape sera fait le 9 novembre.

A notre demande d'un CTSA exceptionnel pour valider le texte dans le respect du cadre des instances, le SG estime qu'il s'agit de formalisme car la plupart des représentants des OS et du CTSA sont présents au GT.

Commentaire CGT : nous ne nous sommes pas opposés à l'avancée des travaux mais nous avons dénoncé plusieurs manques dans la consultation des organisations syndicales :

décalage de consultation : le projet de circulaire a été transmis lundi soir pour une réunion

CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : elusadmin.nantes@cgteduc.fr Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

mercredi matin. Nous avons rappelé que nous n'étions pas des permanents syndicaux et que nous avons nous aussi notre travail à faire en parallèle de notre engagement syndical.

Document de travail incomplet : les annexes à la circulaire n'ont pas été fournies aux représentants des personnels alors que de nombreuses questions ont porté sur des aspects qui semblent y être abordés.

Non consultation de l'instance et de l'ensemble des représentants : tous les représentants des personnels qui siègent au CTSA n'ont pas été conviés à ce groupe de travail qui se transforme de fait en groupe de validation de projet.

Qu'en est-il du volet prévention/ formation, absent du projet de circulaire ?

Le SG indique effectivement que c'est un point important qui sera précisé dans les annexes et que la formation est déjà inscrite dans le PAF.

Commentaire CGT :

L'encadrement du télétravail, la prévention des risques RPS et des troubles musculo-squelettiques, le droit à la déconnexion, la formation aux bons usages d'internet. Tous ces éléments sont absents de la circulaire alors qu'ils sont primordiaux pour respecter les droits du télétravailleur et le prémunir de risques liés à l'isolement. Dans le processus d'éligibilité, il appartient au télétravailleur de fournir sa connexion internet, d'attester sur l'honneur qu'il travaille dans un environnement adapté, dans de bonnes conditions d'ergonomie.

Quoi de plus simple pour l'employeur qui se dédouane ainsi de toutes responsabilités sur d'éventuelles conséquences physiques ou psychiques liées au télétravail.

Nombre de postes dévolus aux agents concernés par le Plan de Continuité Administrative ?

A terme, l'objectif est d'équiper 100% des postes télétravaillables à l'horizon 2021.

Quel sera le public concerné et qu'en est-il d'une éventuelle extension aux EPLE?

Sur cette question le SG est très prudent car les missions en établissements impliquent l'accueil des usagers, ce n'est donc pas pour l'instant envisagé. Quant aux circonscriptions, cette possibilité n'est pas exclue mais cela reste tout de même un service de proximité avec ces mêmes problématiques.

Les personnels d'emblée exclus sont les apprentis et stagiaires.

Quelle sera la répartition des 230 postes et pour qui ?

Ce sera une répartition homogène qui tiendra compte de la dotation actuelle en poste de télétravail, certains services étant plus dotés. La ventilation tiendra compte du potentiel de télétravailleurs et se fera en fonction de la nature des activités et de l'autonomie des personnels.

Le Secrétaire Général a insisté sur la notion d'autonomie de l'agent. Si le chef de service juge qu'un agent n'est pas assez autonome dans son travail (formule qui peut être très subjective), il pourra se voir refuser le bénéfice du télétravail.

Sur le caractère plus restrictif des conditions d'éligibilité?

Le but est de faire monter tous les services au même niveau même si quelques priorités seront données en fonction des travaux sur certains sites et des nuisances occasionnées. La CGT a rappelé les travaux lourds engagés sur le site Margueritte. Selon le SG, ces travaux semblent finalement moins gênants qu'annoncé sur le plan des nuisances sonores mais la décision pourra être revue. Nous invitons donc les agents du site à se manifester si leurs conditions de travail se trouvent trop dégradées.

Le SG souhaite par ailleurs communiquer au maximum avec les agents mais pas sur le calendrier car celui-ci est pour le moment incertain.

Il est fait remarquer que le collectif de travail n'est pas assez présent dans la circulaire.

Le SG y est très attaché et ne souhaite pas qu'il y ait de distorsion entre ceux qui peuvent télé-travailler

CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : elusadmin.nantes@cgteduc.fr Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

et les autres, ce à quoi nous tenons également.

Quelles sont les possibilités de recours en cas de refus ?

Dans la circulaire, les demandes de télétravail ne sont soumises qu'à l'avis du chef de service. Que faire en cas d'hostilité envers le dispositif, hormis l'entretien en cas d'avis défavorable ?

Le SG va ajouter les possibilités de recours dans la circulaire. Il précise que cela a été discuté au préalable avec l'encadrement afin de lever certaines réticences pour garantir qu'aucun service n'exclut d'emblée une éventuelle demande de télétravail.

Sur quels critères pourra être accordé un 2ème jour de télétravail ?

Le chef de service décidera. A priori ce sera essentiellement pour des motifs médicaux (voire pour des cas lourds, quasiment 100 % en télétravail) ou pour éloignement géographique. Le SG fait appel au bon sens du chef de service pour étudier la situation personnelle d'un agent.

Quels sont les logiciels qui excluent des agents du dispositif ?

Il s'agit des agents travaillant sur CHORUS coeur et pour les EPLE de GFC.

Mise en place du télétravail et professionnalisme des agents

La mise en place du dispositif repose sur la confiance dans le professionnalisme des personnels ; Il n'est donc pas question de fliquer les agents sur leur aptitude à travailler.

En revanche, sur le critère discriminant de la caractérisation de l'autonomie de l'agent et de la façon de rendre compte du travail effectué, cela reste très subjectif.

C'est pour cela que la formation des cadres est également très importante pour intégrer cette notion de confiance envers les collègues de leur service.

Le SG a reconnu qu'il s'agira aussi d'une nouvelle forme de management des équipes pour les encadrants qui auront à porter une attention égale aux agents travaillant sur site comme à celles et ceux en télétravail.

Y-aura-t-il des outils spécifique de contrôle ?

Le SG répond par la négative et souligne la notion de confiance. Il était à priori peu favorable au télétravail et a été très rassuré par l'investissement dont ont fait preuve les personnels durant le confinement et n'a aucun doute sur leurs capacités à exercer leurs missions.

Commentaire CGT : c'est une réaction fort louable de la part du SG. Elle ne s'est en revanche pas traduite par une reconnaissance financière à tous et toutes du travail effectué dans des conditions bien souvent inappropriées.

Peu d'agents ont ainsi touché la prime COVID de 1000 euros versée fin août.

A ce titre, la CGT écrivait en juin au SG en déclarant : « le Ministère a annoncé le versement d'une prime exceptionnelle destinée aux personnels travaillant sur site et en télétravail.

Au fur et à mesure des annonces, les critères se sont restreints et il est désormais question, pour déterminer les éligibles, d'agents exposés à des situations particulières et notamment le surcroît d'activité.

Comment vont être définis ces critères de façon objective et combien d'agents cela va-t-il concerner dans notre Académie et au plan national ? »



« Une chose est sûre, c'est que l'ensemble des personnels ont contribué, d'une façon ou d'une autre à faire fonctionner l'Education nationale pendant cette période de confinement, et ce, dans des conditions parfois difficiles.

Qu'ils aient été en ASA, en télétravail ou sur site, les agents n'ont pas fait de choix mais ont subi la situation dans tous les cas de figure. »

Les jours de télétravail : 4 jours sur site au minimum sont prévus sur site pour un temps plein. Qu'en est-il pour les personnels exerçant sur 4 jours 1/2 ?

Pour le SG, peu de personnels bénéficient de ce mode d'organisation. Mais c'est pourtant le cas pour beaucoup d'agents. Cela induit que l'opération va mobiliser beaucoup de matériel pour parfois ½ journée seulement de télétravail.

Le SG rappelle que ce mode d'organisation est déjà une concession et que pour l'instant il ne dérogera pas à la règle des 4 jours de présence sur site, quitte à adapter en fonction des retours des agents. Peut-être utiliser la voie des dérogations avec le chef de service.

Pour la CGT, il est clair que cela va engendrer des frustrations et interrogations: quelle utilité de faire cette démarche si l'agent ne bénéficie que d'une demi journée de télétravail.

Quel matériel distribué aux agents et quelle prise en charge financière par l'employeur?

L'agent sera doté d'un portable et d'un téléphone (soit téléphonie sur portable avec casque soit smartphone). A terme, tous les personnels seront dotés d'une station d'accueil avec portable.

La taille des écrans sera de 15 pouces pour la majorité (quelques 13 pouces).

Aucune box internet ne sera fournie, cela a été possible pendant le confinement de façon très exceptionnelle.

Le SG a précisé qu'aucune prime, ou dédommagement pour l'abonnement internet, l'aménagement de l'espace de travail ou l'électricité n'était prévue.

C'est un vrai point d'achoppement pour FO et la CGT.

En effet, l'article 6 du décret impose à l'employeur de prendre en charge « les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ».

Si un agent ne dispose pas d'une connexion internet, il ne pourra être éligible au télétravail.

Accompagnement des agents reconnus comme Travailleurs Handicapés(RQTH)

La CGT a rappelé que le décret du 5 mai 2020 prévoit un financement des aménagements de poste chez l'agent pour peu que ce ne soit pas « disproportionné ».

A cette question, le SG a répondu qu'il ne disposait d'aucun financement spécifique lié au fonds FIPH.

Commentaire CGT :

Il s'agit d'améliorer la qualité de vie au travail et les personnels bénéficiant d'une RQTH pourraient a priori être considérés comme prioritaires de ces dispositions mais il n'y a pas d'argent pour !

Question du délai de prévenance en cas de modification du jour de télétravail ?

Le délai prévu est de 24h, c'est donc relativement court. Mais le SG pense qu'il sera difficile de le porter à 48h car ces modifications d'emploi du temps sont souvent dues à des événements de dernière minute et donc très exceptionnels.

Le mercredi était exclu de l'expérimentation. Qu'en est-il avec la nouvelle circulaire ?

CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : elusadmin.nantes@cgteduc.fr Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

Le mercredi n'est plus exclu, cela a fait l'objet d'une réelle discussion. C'est pour cela qu'il est indiqué que l'agent doit attester sur l'honneur qu'il est « exempt de toute distraction », ce qui sous-entend qu'il ne garde pas ses enfants en même temps...

Un dispositif de jours de travail occasionnel à distance (TOD)

Il est prévu pour effectuer un travail ponctuel chez soi. Le nombre de TOD sera de deux jours maxi par mois. Le temps de présence des agents sur site reste obligatoirement de 4 jours.

Nous faisons remarquer que le TOD ne va concerner que très peu de personnes du fait des conditions. Seules les personnes travaillant sur 5 jours et n'effectuant qu'une demi-journée de télétravail pourront en bénéficier. Ce dispositif ne sera donc pas utilisable en l'état.

Temps et lieu de travail

L'emploi du temps de l'agent sera le même que celui sur site et il conservera son bureau habituel.

Le SG précise qu'il n'y a pas de « plan caché lié à l'immobilier ».

La réversibilité du dispositif est permanente, un délai de deux mois est demandé.



Qu'en est-il des risques liés aux accidents lié au matériel ou si l'agent se fait cambrioler ?

L'assurance multirisques habitation qui doit stipuler qu'elle couvre l'exercice de son activité professionnelle prendra en charge les dommages causés.

Le décret du 5 mai 2020 prévoit jusqu'à 3 jours de télétravail, y-aura-t-il une évolution ?

Le dispositif prévu par la campagne de cette année est révisable et pourra évoluer en fonction des résultats de cette « expérimentation » à grande échelle.

Déroulement de l'après GT ?

Le secrétariat général va apporter les corrections et fournir la version amendée accompagnée de toutes les annexes, notamment celles qui concernent le volet prévention/formation aux organisations syndicales. S'il y a acceptation, la campagne sera lancée très rapidement et un point sera fait au CTSA du 9 novembre.

En conclusion, pour la CGT ce qui manque clairement à la mise en place de ce dispositif :

- une vraie consultation des attentes des personnels en amont
- l'absence de prise en charge financière du mobilier du poste de travail de l'agent qui ne permet pas de garantir une bonne ergonomie et induit un risque de TMS.
- le cadre est beaucoup plus restrictif que ce que prévoit le décret du 5 mai 2020 notamment pour ce qui concerne le nombre de jours télé-travaillés et TOD et la nature des activités pouvant être exercées à distance.
- la question de la non-consultation du CTSA dans sa forme plénière.

Commentaire CGT :

Si le télétravail peut faciliter la vie de collègues pour des raisons multiples (éloignement, coût financier,

CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : elusadmin.nantes@cgteduc.fr Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>

santé,..), il doit être bien encadré pour éviter des dérives. Selon les cas, l'ambiance dans le service, la nature des fonctions, le télétravail peut être un atout ou un piège. S'il permet à certains collègues de gagner en autonomie et de moins subir la pression hiérarchique, il peut aussi à contrario provoquer un isolement et une souffrance à moyen ou long terme.

C'est pourquoi la Cgt revendique :

le respect du temps de travail, du droit à la formation, de l'accès aux informations syndicales l'équipement intégral du salarié aux frais de l'employeur (aménagement ergonomique, bureau, téléphone, abonnement internet, chaise de travail, matériel informatique et consommables...)

Un suivi régulier de l'évolution du télétravail au sein des structures et des campagnes d'information régulières sur les risques psychologiques et physiques liés au télétravail avec l'appui des médecins de prévention.

Télétravail, ce que dit la CGT :

[Guide télétravail](#)
[Droit à la déconnexion](#)

Textes réglementaires Fonction Publique

[décret du 5 mai 2020](#) et de l'[arrêté du 6 avril 2018](#).

La CGT propose de construire ensemble une réelle culture de santé au travail, dans l'intérêt des personnels et des usagers.

Les solutions sont collectives, rejoignez- nous à la CGT

Nous proposons à chacun d'être acteur-actrice de l'amélioration de notre vie professionnelle collective et individuelle.

Vos élu.es CGT au Comité Technique Spécial Académique :

Guichard Hervé, Sylvie Moreau, Morgane Boyer, Ronan Keromnès

Agents titulaires :

Vos élu.es CGT aux CAPA des adjoints et des secrétaires administratifs

Patricia Berlaud, Céline Moulin, Agnès Plessis, Thierry Fourage

Vos élu.es à la CAPA ATRF

Sylvie Moreau, Nadège Jouneau

Agents non-titulaires :

Vos élu.es à la CCP des agents non-titulaires ATSS :

Barbara Fouché, Céline Franco, Marina Sanz

NE SUIS PLUS LA VOIX DE TON MAITRE
SYNDIQUE TOI !



Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.

NomPrénom.....

Lieu de travail.....

Mail / Téléphone.....

Contact CGT Educ'Action Nantes : nantes@cgteduc.fr

CGT Educ'Action Nantes Maison des syndicats, place de la gare de l'état, 44276 NANTES

E mail : elusadmin.nantes@cgteduc.fr Internet <http://educactionnantes.reference-syndicale.fr>