



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>

TELETRAVAIL

Compte rendu CGT du Groupe de Travail du 12/07/2021

Organisations syndicales présentes :

CGT (2 représentant-es) + Céline Blanchard, FO (2 représentants), UNSA (1 représentante)

Présentation par le Secrétaire Général du Groupe de Travail:

Le but de ce groupe de travail « télétravail » est d'engager une discussion sur la nouvelle circulaire applicable en septembre sous réserve de conditions de fonctionnement dites « normales ». La précédente circulaire n'avait été que très peu appliquée du fait des conditions sanitaires nécessitant le recours au télétravail en situation exceptionnelle.

C'est une volonté forte des collègues d'accéder à ce nouveau mode de travail et la décision a donc été prise d'étendre le dispositif à 2 jours par semaine au lieu d'une journée pour un temps plein.

Le Secrétaire Général a beaucoup insisté sur la nécessité de préserver le collectif de travail. C'est pour cela que la nouvelle circulaire prévoit qu'il y ait un jour par semaine de présence totale des équipes. Il s'agit pour lui d'une approche collective du télétravail. Cette nouvelle circulaire prendrait effet au 1er octobre 2021.

Au terme de cette présentation, la CGT est intervenue en faisant référence au **projet d'accord cadre discuté au niveau Fonction Publique signé ce 13 juillet 2021 par toutes les organisations syndicales** et qui précise et/ou modifie des éléments du décret du 11 février 2016.

Cet accord cadre prévoit notamment d'étendre à trois jours par semaine maximum le télétravail pour un temps plein, une indemnisation des agents, la nécessité d'un retour d'expérience, une meilleure prise en compte des RPS et TMS (dans le cadre du DUERP), une meilleure vigilance sur le droit à la déconnexion, la formation et l'accompagnement professionnel, la prise en compte des situations particulières, l'exercice du droit syndical...

Consultez l'accord cadre [ICI](#) et le communiqué de la CGT suite à la signature [ICI](#)

Si l'accord cadre est signé, a-t-on l'assurance que cette circulaire sera rediscutée ?

Le Secrétaire Général précise que si un accord cadre est effectivement signé, il n'aura pas d'autre choix que de l'appliquer. La circulaire sera donc remaniée.

Est-il possible d'avoir une définition précise des situations exceptionnelles auxquelles il est fait référence dans la circulaire qui permettent d'imposer le télétravail ?

Le SG intervient et indique que ce ne sera pas une décision académique mais en fonction de consignes nationales à l'instar de ce que nous avons connu cette année.

Accès au télétravail des agents

Pour ne pas exclure d'emblée des agents de ce processus, il est important de préciser quelles sont les missions télétravaillables et non les postes. D'où l'importance de faire préciser les missions concernées dans la fiche de poste.

Ce qu'a admis le secrétaire général. Il s'agit d'un travail d'échange avec la hiérarchie et il est important de prendre des décisions en bonne intelligence en discutant avec l'équipe.

La CGT a également demandé que la dimension télétravail soit un élément abordé dans le cadre de l'entretien professionnel, ce que stipule le futur accord cadre.

Un outil développé pour gérer les demandes de télétravail au niveau des services

Un outil ajouté à l'application « congés » est actuellement en test dans trois services (DESUP, DAEP et DSI) et permettra d'organiser plus facilement le télétravail à la rentrée.

A terme, il permettra une vision synthétique (jours présence sur site, jours de télétravail, congés, jours fériés) de tous les agents.

Il doit permettre :

- aux agents de formuler leur demande de jours de télétravail et télétravail occasionnel
- au chef de service d'avoir une vue d'ensemble pour prendre connaissance de toutes les demandes et organiser le fonctionnement de son service.

Un retour d'expérience doit être fait sous deux mois d'utilisation pour adapter l'outil.

Projet de circulaire académique 2021/2022 : qu'est-ce qui évolue ?

Le supérieur hiérarchique fixe un jour dans la semaine de présence obligatoire sur site pour toute l'équipe pour l'année.

Jours de télétravail mode « régulier » : (entre 0.5 et 2 jours par semaine)

Jours fixes non reportables pris en ½ ou journée pleine

Agents à temps plein :

- 2 jours par semaine pour service sur 5 jours
- 1.5 jours par semaine pour service sur 4.5 jours

Agents à temps partiel :

- 1 journée maximum par semaine

Jours de télétravail mode « occasionnel à distance » :

- Crédit de 4 jours par mois maximum pris en ½ ou journée pleine

Combinaison possible travail régulier et travail occasionnel à distance :

Sous réserve de présence sur site de 3 jours pour un temps plein et 2 jours pour un temps partiel

Retour des demandes de télétravail dans les services pour le 10 septembre 2021

La période de septembre doit permettre les adaptations dans chaque service pour mise en application au 1^{er} octobre, et ce d'année en année sur ce calendrier.

Etude du droit au télétravail – Pour une démarche et une organisation au plus proche des équipes !

L'année dernière la CGT avait demandé que les consignes de télétravail et l'organisation de celui-ci se fassent au plus près des équipes, c'est à dire à l'échelle du bureau et non de la division. Nous avons rappelé que, selon l'appétence au télétravail de la hiérarchie, ou simplement selon la configuration des missions effectuées dans les services (DSI par exemple) la situation des agents n'avait pas du tout été la même dans services et les sites Rectoraux ou DSDEN.

La CGT a d'ailleurs demandé à ce que soit précisé l'unité de décision au plus près de l'agent pour l'accord de télétravail. Le Secrétaire Général a admis que l'unité la plus pertinente était le « bureau » (sans pour autant négliger l'importance du/de la chef-fe de division).

Le SG a précisé qu'il appartenait à chaque chef de service de trouver un point d'équilibre entre les demandes des personnels et le fonctionnement collectif du service et que si cela s'avérait trop compliqué à mettre en place du fait des exigences de tous les agents, il n'y aurait pas de télétravail.

Commentaire CGT :

Nous invitons donc les collègues à échanger sur la future mise en place dans leur service et à nous faire remonter les raisons liées à tout dysfonctionnement ou blocage.

Le Secrétaire Général souhaite de la souplesse pour permettre au collectif de travail d'être préservé, il est donc important que ce collectif de travail se fasse entendre et soit concerté sur l'organisation. De même, la CGT a précisé que les agents ayant des situations particulières doivent voir leur demande étudiée dans le cadre d'aménagements possibles au-delà de 2 jours.

Et pour les cadres ? Quelle sensibilisation au télétravail ?

Pour la CGT, il est important de sensibiliser l'encadrement à ce dispositif pour éviter les disparités d'application trop flagrantes entre les services.

Le SG précise également que l'encadrement n'est pas exclu du télétravail dans la mesure où le collectif n'en souffre pas.

Autonomie et mise en place en cours d'année

La CGT a demandé la suppression de l'interdiction de télétravail aux agents ayant une ancienneté de poste inférieure à 1 an comme inscrit dans la circulaire. Notre argument porte sur le fait que les situations sont différentes entre un agent issu de concours et un collègue chevronné (ayant peut-être déjà télétravaillé) arrivé sur un nouveau poste suite à mutation.

Si le SG est plus frileux sur l'accès à ce dispositif pour les stagiaires et les apprentis, il ne ferme pas complètement les portes pour les agents arrivant et ayant déjà une expérience de télétravail.

Le SG a répondu qu'il est surtout question d'autonomie et il n'est pas exclu qu'une personne puisse y accéder en cours d'année s'il démontre ses aptitudes à télétravailler.

Il sera donc possible d'effectuer une demande hors campagne. L'ajout à la circulaire de cette possibilité a été demandé. Encore une fois, le projet d'accord cadre national prévoit cette disposition.

Qu'en est-il d'une éventuelle extension aux personnels des EPLE/CIO?

La CGT a souligné que les différentes périodes de travail à distance ont donné lieu à des

expérimentations dans certains établissements jugées positives par les personnels, or la circulaire ne mentionne ni les CIO ni les EPLE.

Certaines missions peuvent être ponctuellement télétravaillables dans ces structures et des collègues en font donc légitimement la demande.

Pourraient-ils donc avoir accès à ce dispositif à terme ?

Le Secrétaire Général est beaucoup moins fermé que l'an passé sur cette question et n'a pas balayé la question en renvoyant aux autres instances de dialogue social type CTA. Mais il est cependant resté évasif sur une éventuelle application.

Il précise que le Ministère réfléchit à une ligne de conduite sur ce sujet pour les EPLE tout en soulignant que les métiers en contact avec les élèves ne peuvent être aussi télétravaillables que d'autres fonctions.

Le but de cette réunion est de fixer un cadre pour les services académiques.

Equipement de télétravail et sécurisation des outils numériques : où en est-on ?

Le SG indique que pratiquement tous les « postes » télétravaillables sont équipés, des PC portables doivent être encore distribués prochainement. Il reste cependant une solution « soft phone » à mettre en place et une grande quantité de licences vont être achetées pour permettre l'accès à tous les agents dont les missions nécessitent un contact téléphonique.

La CGT est également intervenue sur la question des espaces de discussion numériques et la promotion de ces outils qui ne sont pas suffisamment utilisés ou connus.

En effet, dans le cadre de la mise en place du télétravail dans l'urgence l'an passé, des groupes professionnels whats'app ont été créés et les habitudes sont restées. On a même vu des agents se voir reprocher par leur hiérarchie de ne pas utiliser le groupe whats'app ou de l'avoir quitté !

La CGT a rappelé qu'il existe des outils sécurisés et qui permet de ne pas empiéter sur la vie privée à l'instar de Mattermost.



Risques Psycho-sociaux / Troubles Musculosquelettiques / Droit à la déconnexion

La question du verrouillage des accès aux outils de gestion hors temps de travail classique a également été soulevée par la CGT car des débordements ont été constatés (travail tardif le soir et/ou le week-end).

Le SG est globalement d'accord avec cette réflexion et réfléchit également à la mise en place d'un réseau de référents « télétravail », qui est d'ailleurs prévu dans l'accord cadre.

Le DRH a précisé que cette dimension RPS était incluse dans le Plan Annuel Académique de Prévention.

Cet aspect restait cependant absent dans cette nouvelle mouture de la circulaire. Ce point est pourtant primordial et a été ajouté renforcé dans l'accord cadre national. L'administration nous renvoie à des liens de sensibilisation à ces problématiques fournis sur le site académique.

La CGT a demandé à ce qu'un ajout soit fait directement dans le corps de la circulaire pour en marquer l'importance. Nous avons également précisé que ces dispositions doivent être partie intégrante du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel).



Formation des agents/encadrement

La CGT a demandé des précisions sur la formation des agents et de l'encadrement. C'est un point important et notamment dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux, des TMS...

Aucune réponse précise n'a été apportée sur ce point même si l'administration a bien admis qu'il s'agissait d'un volet important notamment pour outiller les cadres pour l'organisation du service et éviter les reports de charge.



Le SG a fait état des trois premières campagnes menées dans le cadre des formations du CAFA mais a admis, que s'il fallait aller plus loin dans la définition de ces formations, des dispositions seraient prises.

Commentaire CGT : une nécessaire adaptation

Nous insistons sur cette question de la formation à la fois pour les cadres et les travailleur-ses de chaque service. La mise en place du télétravail bouleverse profondément le fonctionnement établi dans les équipes.

Selon les divisions, le télétravail a pris plus ou moins d'ampleur avec une expérimentation grande nature avec ses aspects positifs mais aussi négatifs. Il est nécessaire qu'une attention

soit portée à doter également l'encadrement des moyens pour prendre conscience de ces aspects afin d'organiser le service et rester en contact avec l'ensemble des agents : il s'agit bien là de maintenir le collectif de travail.

Télétravail et personnels en situation particulière

Le nouvel accord cadre prévoit une extension possible du dispositif (télétravail à 100%) aux personnels en situation particulière. Seraient concernées les personnels bénéficiant d'une RQTH, les femmes enceintes et les aidants familiaux. Les aidants familiaux n'apparaissent pas dans la nouvelle circulaire et le SG attend donc des précisions.

La CGT a demandé que la situation des personnels « en situation particulière » souhaitant une extension du nombre de jours soit d'ores et déjà considérée dans chaque division.

Pour un retour d'expérience sur le télétravail

La CGT a demandé à plusieurs reprises soit en CTSA ou par courrier en [mai et juin dernier](#) à ce qu'un bilan du « télétravail » soit effectué.

Même si le SG admet l'importance de ce « Retex », force est de constater que rien n'a encore été fait. Le SG et le DRH répondent que l'instance qui doit recueillir les fruits de ce retour est le CHSCTA.

Soit, mais cela fait plus d'un an les personnels expérimentent le travail à distance et ils ont des choses à en dire.

Cette expérience s'est faite dans des conditions parfois dégradées, compte-tenu de la situation individuelle personnelle de chaque agent.

La CGT a demandé que l'administration organise, notamment avec les médecins de prévention, la psychologue du travail,... une enquête large auprès des personnels pour recueillir les retours, qu'ils soient positifs ou négatifs, pour mieux cerner le vécu et les aspirations des agents et sensibiliser l'encadrement.

Si le CHSCTA doit en effet s'emparer de cette question, rien n'empêchait l'administration de prendre l'initiative d'inscrire cette démarche comme prioritaire.

En conclusion de ce groupe de travail, peu de changements constatés par rapport à la circulaire 2020/2021 si ce n'est une évolution sur le nombre de jours télétravaillables.

La CGT a demandé si cette nouvelle circulaire serait vue en CTSA avant validation et diffusion aux personnels. Le SG et le DRH ont répondu négativement en précisant que cette nouvelle mouture était mieux-disante que la version 2020/2021.

Nous avons en revanche demandé que nos amendements soient pris en compte dans la circulaire et que les représentants des personnels soient destinataires, dans un délai raisonnable, de la nouvelle version pour une validation avant transmission aux personnels afin de permettre un vrai dialogue social.

Cependant, avec la signature de l'accord cadre et les négociations dans les Ministères qui débutent à l'automne, cette circulaire devra nécessairement être profondément remaniée.

Beaucoup de questions sont donc restées en suspens et nécessiteront d'être à nouveau abordées en Comité Technique.

TELETRAVAIL : CE QUE REVENDIQUE LA CGT

Si le télétravail peut faciliter la vie de collègues pour des raisons multiples (éloignement, coût financier, 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.
- L'accès au télétravail ne doit pas renforcer les inégalités. Il doit être égal pour toutes et tous sans discrimination à l'égard notamment des temps partiels, sans disparité de traitement et de droit entre les femmes et les hommes
- Les droits pour des situations particulières

Rappel : l'art. 4 du décret prévoit des dérogations à la limite de 3 jours, pour 6 mois maximum pour handicap, santé (dont le temps partiel thérapeutique) ou grossesse.

☐ • Agent en situation de handicap :

☐ - Le droit au télétravail est accordé pour la durée de la reconnaissance RQTH, avec accord obligatoire de l'employeur et accord du médecin du travail pour une dérogation aux 3 jours jusqu'à 100% ;

☐ - L'employeur doit fournir le matériel adapté au handicap de l'agent ;

☐ • Facilités pour les aidants familiaux : aménagement horaires et charges de travail.

Les aidant familiaux d'une personne en situation de handicap doivent bénéficier d'un accord de droit à leur demande de télétravail, les jours de télétravail pouvant être flottants ;

☐ • Les droits des femmes liés à la grossesse :

☐ - les droits antérieurs et postérieurs au congé de maternité doivent être respectés : par exemple la réduction du temps de travail d'une heure/jour ou les droits pour allaiter ;

- L'état de grossesse entraîne l'accord de droit de l'employeur à une demande de télétravail

- La sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles
 - Nécessité de sécuriser les données de la puissance publique et de protéger les données personnelles des agents ;
 - Le télétravail ne doit pas donner lieu à l'utilisation d'outil de surveillance de l'activité des salariés.

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](#).

Consultez l'accord cadre signé le 13 juillet 2021 [ICI](#) et le communiqué de la CGT [ICI](#)

Les solutions sont collectives, **rejoignez- nous à la CGT !**

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

A 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 + Céline Blanchard

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