FICHES et ANALYSES

Mai 2020

Télétravail : SUD éducation fait le point sur vos droits

La reprise massive annoncée par le ministre Blanquer n'a pas eu lieu. Les effectifs dans les écoles et établissements sont heureusement extrêmement réduits là où les écoles et les établissements ont rouvert, ce qui n'empêche pas les nombreuses fermetures en raison de la contamination d'un personnel.

Le télétravail risque donc de demeurer la règle, et la tentation pour le gouvernement de faire régresser le droit des personnels est important.

SUD éducation fait le point sur vos droits.

Le télétravail, qu'est-ce que c'est ?

Le télétravail a une définition simple : ***toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication*** (décret 2016-151).

Donc dès que vous travaillez à l'aide d'outils numériques en dehors de votre établissement, service ou école de rattachement ou d'affectation, il s'agit de télétravail.

Vous demander de venir enseigner à distance depuis votre lieu de travail ou d'affectation n'est donc pas du télétravail.

Peut-on m'imposer le télétravail ?

Non. Le télétravail est encadré strictement par les textes réglementaires. Le décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été modifié par le décret 2020-524 du 5 mai 2020.

L'article 5 du décret 2016-151 (non remis en cause par le décret 2020-524) indique clairement :

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent.

Par conséquent, il est interdit d'imposer le télétravail à un personnel. Si vous subissez des pressions, contactez votre syndicat SUD éducation.

Quelle est la procédure pour organiser le télétravail ?

Il existe plusieurs règles pour organiser le télétravail :

- L'administration doit en principe attendre une demande de l'agent-e ;

  - Elle peut ensuite accorder son autorisation, qui doit comporter les formes suivantes :

  -Les fonctions exercées en télétravail

  - Le lieu d'exercice du télétravail

  - Les modalités de mise en œuvre, les plages horaires durant lesquelles l'agent-e doit être joignable, sans excéder les plages horaires habituelles

  - La période (date de début et de fin) du télétravail

- informer des droits en matière de conditions de travail et d'hygiène et sécurité.

  En plus de cette autorisation, l'arrêté du 6 avril 2018 prévoit en principe la fourniture d'un "poste de travail unique", et que "la configuration initiale des matériels fournis par l'administration ainsi que l'entretien et la maintenance sont assurés par les équipes en charge du soutien informatique de proximité, dans les locaux de l'administration."

Enfin, l'administration doit organiser au bénéfice de l'agent-e une "formation sur les équipements mis à sa disposition et sur les caractéristiques de ce mode d'organisation du travail en tant que de besoin".

L'Éducation nationale ne remplit pour ainsi dire jamais ses propres règles.

On me reproche de ne pas faire assez de télétravail

Dans le cas où vous subiriez des pressions, il faut se rappeler que l'administration n'a pas le droit de vous obliger à effectuer du travail à distance. Par conséquent, ce qui est fait en télétravail durant cette période de crise relève de la bonne volonté des agent-e-s.

Il faut donc rappeler à l'administration, collectivement, qu'elle ne respecte aucune des règles prévues par les textes réglementaires. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre syndicat SUD éducation.

On me demande de faire une partie de mon travail à distance, l'autre en présentiel

Il est toujours possible de refuser d'effectuer du télétravail. Comme la hiérarchie le sait, elle va sans doute essayer de proposer un petit allégement de service pour essayer d'imposer en échange le télétravail.

Si cette modalité de télétravail n'est pas interdite, encore faut-il qu'elle soit soumise à votre accord, et que la partie réalisée en télétravail corresponde réellement à la même durée de service. Ainsi, si vous êtes enseignant-e et que votre hiérarchie vous propose un allègement de service de deux heures pour effectuer la continuité pédagogique, ces deux heures doivent correspondre à deux heures d'enseignement, pas plus.

Je suis personne vulnérable, dois-je retourner sur mon lieu de travail à compter du premier juin ?

Non, votre situation ne change pas. Si vous êtes une personne vulnérable selon les critères du Haut Conseil de la santé publique, alors vous devez être placé-e en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence. Si ce n'est pas déjà fait, suivez ce lien pour faire en ligne la déclaration de maintien à domicile. Vous n'avez pas besoin de passer par l'employeur ni votre médecin traitant.

J'ai des enfants, dois-je retourner sur mon lieu de travail ?

La Direction générale de la fonction publique a transmis aux organisations syndicales de la fonction publique, dont Solidaires, de précisions sur ce point à compter du premier juin.

Vous n'êtes pas obligé-e de retourner sur votre lieu de travail si vous remplissez deux critères cumulatifs :

- vous attestez sur l'honneur être le seul des deux parents en mesure de garder vos enfants ;
- **ET** l'école dans lequel l'un de vos enfants est scolarisé demeure fermée. La commune doit vous remettre une attestation en ce sens. Les collèges et lycées n'ouvrent pas le droit à la garde d'enfant.

Il faudra alors remettre ces deux documents à votre hiérarchie.

L'administration vous proposera alors sans doute d'effectuer du télétravail. En cas d'impossibilité, elle doit vous placer en autorisation spéciale d'absence, à prolonger tant que l'école ne rouvre pas.

J’ai engagé des frais et utilisé mon équipement personnel (ordinateur, téléphone, etc.)

Le ministère de l’Éducation nationale et de l’Enseignement supérieur sont des champions pour faire financer sur leurs propres deniers les équipements de travail.

SUD éducation dénonce le silence de l’administration sur le remboursement des frais engagés par les personnels (usure du matériel, forfait téléphonique, abonnements, logiciels, voire achat de matériel).

L’article 6 du décret 2016-151 (confirmé par le décret 2020-524) est pourtant clair :

L'employeur prend 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.

Par conséquent, vous êtes fondé-e à exiger le remboursement des frais engagés.

SUD éducation revendique le versement sans délai d’une indemnité destinée à couvrir les frais engagés par les personnels qui doit être versée sans demande préalable, et une indemnisation complète et rapide des personnels qui ont engagé des frais importants dans le cadre de la continuité pédagogique.

N’hésitez pas à vous rapprocher de votre syndicat SUD éducation pour faire valoir vos droits.