

Face au danger du télétravail, Quelles sont nos obligations et comment résister ?

Sommaire

Le télétravail : que dit la réglementation ?

**Le télé-enseignement -
L'enseignement hybride**

**Le télétravail dans
l'enseignement supérieur -
ouverture des universités!**

**Le télétravail à l'agence
nationale Erasmus+
France / SNEFIE FO**

**Le télétravail à la RMN-GP
(réunion des musées
nationaux - Grand
Palais / ministère de la
Culture**

**Les Chartes académiques :
adaptation locale contre
la réglementation
nationale**

Le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de discuter de l'extension du télétravail et de la modification des règles actuelles. Dans le même temps, le ministère de l'Education nationale a organisé des « états généraux du numérique » en novembre à Poitiers.

Avec la mise en place du nouveau confinement de la population dans lequel les établissements scolaires restent ouverts, le téléenseignement, l'enseignement hybride se remet en place dans le cadre de plan de continuité définit localement, sans moyens supplémentaires et synonymes de suppressions de cours, faisant exploser les emplois du temps des personnels chargés de suivre les élèves à distance.

Rappelons que le télétravail est encadré pour les fonctionnaires par le décret du 11 février 2016 qui consacre entre autres choses les principes de volontariat du fonctionnaire, de réversibilité (la possibilité pour le salarié de revenir en arrière), et de la fourniture par l'employeur du matériel.

Dans ces conditions quel est le sens de vouloir récrire des textes qui existent déjà et qui protègent les salariés ?

Lors du premier confinement, les personnels ont pu faire l'expérience du travail en distanciel, totalement déréglementé, qui a conduit certains collègues à l'épuisement, au burn-out.

La FNEC FP-FO a donc exprimé ses plus grandes réserves et inquiétudes face à ces projets lors des différentes instances ministérielles.

En septembre, le ministre de l'Education nationale indiquait dans les médias (Les Echos du 23 septembre 2020) que les enseignants « vont voir leur classe équipée d'un « kit d'enseignement hybride » qui prend la forme d'une grosse valise à roulettes (avec caméra...) et doit leur permettre de continuer à faire classe à distance de manière interactive. ». Il s'agissait, selon lui, de « transformer rapidement sa salle en espace de travail distant » et d'ajouter : « L'idée est d'assurer la continuité pédagogique en cas de reconfinement total ou partiel. Le kit proposé offre aussi la possibilité d'assurer un enseignement à distance, en cas d'absence d'un professeur. » (!)

On le voit, la volonté gouvernementale de développer à marche forcée le télé-enseignement, l'enseignement « hybride », au prétexte de la situation sanitaire, présente un grand danger, qui va à l'encontre de nos statuts et de nos missions, notamment par rapport à notre droit à congé et au remplacement. Elle menace nos obligations réglementaires de service auxquelles elle entend substituer une logique managériale d'obligation de résultat, en fonction des objectifs fixés par la hiérarchie.

La situation de l'enseignement supérieur est particulièrement préoccupante puisque de nombreuses facultés, IUT, grandes écoles... ont imposé aux étudiants et professeurs le télé-enseignement total ou hybride (sous la forme par exemple d'une demi-classe en présentiel d'une semaine sur l'autre avec suivi de l'autre demi-classe en distanciel).

Pour la FNEC FP-FO, le télé-enseignement, ce n'est pas de l'enseignement, cela ne correspond pas à nos missions d'enseignants fonctionnaires d'Etat. La FNEC FP-FO, en toute indépendance, n'accompagnera pas cette forme de travail déréglementé.

A l'heure où le ministre engage son « Grenelle des professeurs » et appelle de ses vœux une « transformation profonde du système éducatif », la FNEC FP-FO rappelle ses revendications :

- **Maintien intégral de nos missions, de nos statuts ;**
- **Aucun télétravail imposé, non au télé-enseignement ;**
- **Ouverture de tous les établissements de l'enseignement supérieur et accueil de tous les étudiants ;**
- **Ouverture de tous les postes nécessaires, ouverture et abondement des listes complémentaires pour les pourvoir ;**
- **Augmentation des salaires sans contrepartie de 183 € pour tous dès maintenant, comme les hospitaliers, et ouverture de négociation pour rattraper notre perte de pouvoir d'achat (20 %).**

Le télétravail : que dit la réglementation ?

Les garanties posées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016

Rappelons que les enseignants sont exclus du télétravail. Tous les autres fonctionnaires ou contractuels de l'Education nationale peuvent demander à travailler sous cette particulière d'organisation du travail.

L'article 2 du décret définit le télétravail : « *Le télétravail désigne 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.*

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. »

L'article 5 indique que le télétravail est accordé à la suite de la demande de l'agent. Que ce dernier peut demander à tout moment à mettre fin à cette forme d'organisation du travail (avec un délai de prévenance de deux mois).

L'article 6 rappelle que les agents exerçant en télétravail « *bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation* ».

Les obligations de service des fonctionnaires doivent donc être respectées, ainsi que leurs droits à congé.

En ce qui concerne la prise en charge financière du coût du télétravail par l'employeur, cet article 6 indique également que « *l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communication et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci* ». L'employeur n'est pas tenu par contre « *de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail* ».

La circulaire Fonction publique du 29 octobre 2020

La circulaire préconise de placer en télétravail tous « *les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance (...) cinq jours par semaine* ».

« *Pour les agents dont les fonctions ne peuvent qu'accessoirement être exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence.* »

Elle préconise également des aménagements horaires pour éviter les heures de pointe dans les transports, ainsi qu'un accueil restreint des établissements au public.

La prime d'équipement informatique de 150 euros

Et pour déréglementer, il y a de l'argent : dans le groupe de travail qui s'est tenu le 13 octobre dernier le ministère propose une prime d'équipement informatique d'une enveloppe globale de 178 millions euros, soit 150 euros par enseignant devant élèves.

C'est une manière pour Blanquer de ne pas appliquer deux dispositions essentielles du décret :

- Remettre en cause le principe du volontariat ; chaque enseignant recevant une prime risque de se voir contraint de mettre en place un enseignement à distance
- Le décret prévoit comme on l'a vu plus haut dans son article 6 que l'employeur prend en charge tous les coûts découlant du télétravail. Pour Blanquer ce sera donc 150 euros pour solde de tout compte.

Par ailleurs, en ce qui concerne les coûts, la Cour de cassation (notamment Cass. Soc. 07 avril 2010 n°08-44865) et l'URSSAF considèrent que doit y être intégrée la quote-part des dépenses liées à l'occupation du domicile personnel : loyer, taxe d'habitation, taxe foncière, taxes régionale et départementale (enlèvement des ordures par exemple), charges de copropriété, assurances, chauffage et climatisation, etc.

Le télé-enseignement – L'enseignement hybride

Affirmons tout de suite que toutes ces formes de travail, et quel que soit le nom, « télé-enseignement », « enseignement à distance », « continuité pédagogique », ne peuvent être assimilées à du télétravail tel que défini par le décret du 11 février 2016.

Ces formes de travail ne répondent en rien à la définition et aux conditions de mise en place du télétravail : non-respect du volontariat, non-réversibilité, non prise en charge des frais engagés, etc.

L'enseignement hybride est la nouvelle tentative de déréglementation des statuts notamment en ce qui concerne les obligations de services et les droits à congé.

C'est la possibilité pour le ministère d'augmenter le nombre d'élèves par classe, et par la même la diminution du nombre de postes.

L'enseignement hybride est l'idée qu'un professeur pourrait faire cours devant une caméra qui enregistrerait le cours. Le cours filmé pourrait alors être diffusé aux élèves restés chez eux, ou présents dans une autre salle de l'établissement. Un professeur en congé de maladie pourrait alors faire cours de chez lui.

La résistance s'organise.

Extraits d'une motion issue de l'heure d'information syndicale FO du lundi 28 septembre dans un EPLE

« Les professeurs réunis en HIS demandent :

(...)

- qu'il soit expliqué aux parents qu'il est impossible de cumuler présentiel et distanciel, comme cela a été dit, par ailleurs, par le ministère mais aussi par la cheffe d'établissement du lycée, notamment lors du Conseil pédagogique du 5 mai 2020. Nous demandons qu'il soit conseillé aux parents d'élèves et aux élèves de prendre des dispositions pour transmettre les cours afin qu'il n'incombe pas au professeur de prendre en charge lui-même la transmission de ses cours (ce qui représente des heures de travail) aux familles par le biais de Pronote.

- nous souhaitons que la messagerie Pronote/intranet soit paramétrable afin que chacun puisse gérer la communication avec les élèves et les familles comme il l'entend. Dans certaines situations, on assiste à une inflation de messages ce qui ne contribue pas à l'amélioration des conditions de travail. »

**Extraits d'une motion votée le 2 novembre 2020 par une AG de grévistes
dans un collège de l'Essonne**

" Les conditions actuelles dans lesquelles vous nous demandez d'enseigner sont inadmissibles au regard du contexte sanitaire et social. Par conséquent, nous serons en grève dès 11h30, après l'hommage à Samuel Paty (...)

Nous exigeons l'allègement de nos effectifs par classe.

Pour cela, il n'est pas question d'hybridation de nos cours ou de groupes d'élèves laissés à la maison. Nous refusons d'aggraver encore le décrochage et les inégalités. Afin de mettre en place cet allègement urgent, nous nous associons à la demande des organisations syndicales FSU, FNEC FP-FO, Sud Éducation, UNSA Éducation, Sgen-CFDT, SNALC, CGT Educ'action, SNCL FAEN et UNL avec la FCPE (...)

CLASSE VIRTUELLE: PREMIERS PAS



404!

Le télétravail dans l'enseignement supérieur – ouverture des universités !

Le télétravail et le « télé-enseignement » est le cheval de Troie de la ministre de l'Enseignement Supérieur contre les universités.

Des universitaires font circuler un texte (signé actuellement par 400 universitaires) contre la fermeture des universités et pour l'enseignement en présentiel. Extraits :

Appel pour le rétablissement intégral de nos cours (CM, TD, TP)

« Depuis mars nous vivons une situation exceptionnelle et pleine d'enseignements. Du jour au lendemain nos cours ont été annulés et basculés dans le distanciel. Dans ce contexte particulier, tout le monde s'accorde à constater l'investissement des enseignants-chercheurs et enseignants pour sauver ce qui pouvait l'être.

Pour autant, nous constatons qu'il s'en est suivi à la fois un décrochage d'une fraction non négligeable de nos étudiants et une amputation significative des savoirs transmis. L'organisation des examens n'a pu se faire dans des conditions satisfaisantes d'un point de vue académique. Nous avons également pu constater que, hors de l'interaction présentielle avec les étudiants, il n'était guère possible d'ajuster nos enseignements au public.

Si nous devons tirer un bilan de cette période, c'est bien celui de l'impérieuse nécessité de rétablir au plus vite l'ensemble de nos cours en présentiel. En premier lieu, il convient de rétablir les Cours Magistraux qui sont le soubassement d'un enseignement universitaire dans lequel Travaux Dirigés et Travaux Pratiques découlent de l'élaboration et de la dispensation de cours théoriques. A la rentrée 2020-21 les enseignements en présentiel doivent être proposés en accord avec les consignes sanitaires en vigueur.

Pourtant, à l'opposé de ce constat, déclarations ministérielles et communications de nombre de Présidents d'université, sembleraient vouloir perdurer le distanciel. Nous rappelons que l'enseignement supérieur est assis sur des règles qu'il convient de respecter. (...)

Nous invitons les collègues à se joindre à nous pour demander le respect de ces règles afin que le ministère et nos établissements prennent toutes dispositions afin de garantir au plus vite le rétablissement de nos CM, TD et TP que nous assurerons dans le respect de notre liberté quant aux moyens pédagogiques employés. »

FO ESR avait déjà pris position ; quelques extraits d'un tract du 6 octobre 2020 :

Crise sanitaire : Plutôt que de fournir les moyens humains et matériels le gouvernement préfère restreindre les capacités d'accueil des universités

Le 5 octobre, la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Mme Vidal, demande à tous les établissements d'enseignement supérieur de limiter à 50 % la capacité d'accueil des lieux d'enseignement, des bibliothèques, des lieux de restauration situés en zones d'alerte renforcée ou maximale.

La ministre demande également aux établissements de garantir la continuité pédagogique. Les personnels comme les étudiants savent que ce ne sont que des mots, ils savent que malgré les efforts de chacun la qualité de l'enseignement ne peut pas être la même qu'en présentiel.

Le décrochage risque de devenir massif !

En sous investissement chronique depuis des années, les établissements manquent de tout, d'enseignants, de personnels techniques et administratifs, de locaux. Malgré la crise sanitaire, malgré l'afflux de nouveaux étudiants, le gouvernement n'a pas investi massivement en cette rentrée comme c'était nécessaire, les moyens exceptionnels sont allés essentiellement à l'enseignement à distance.

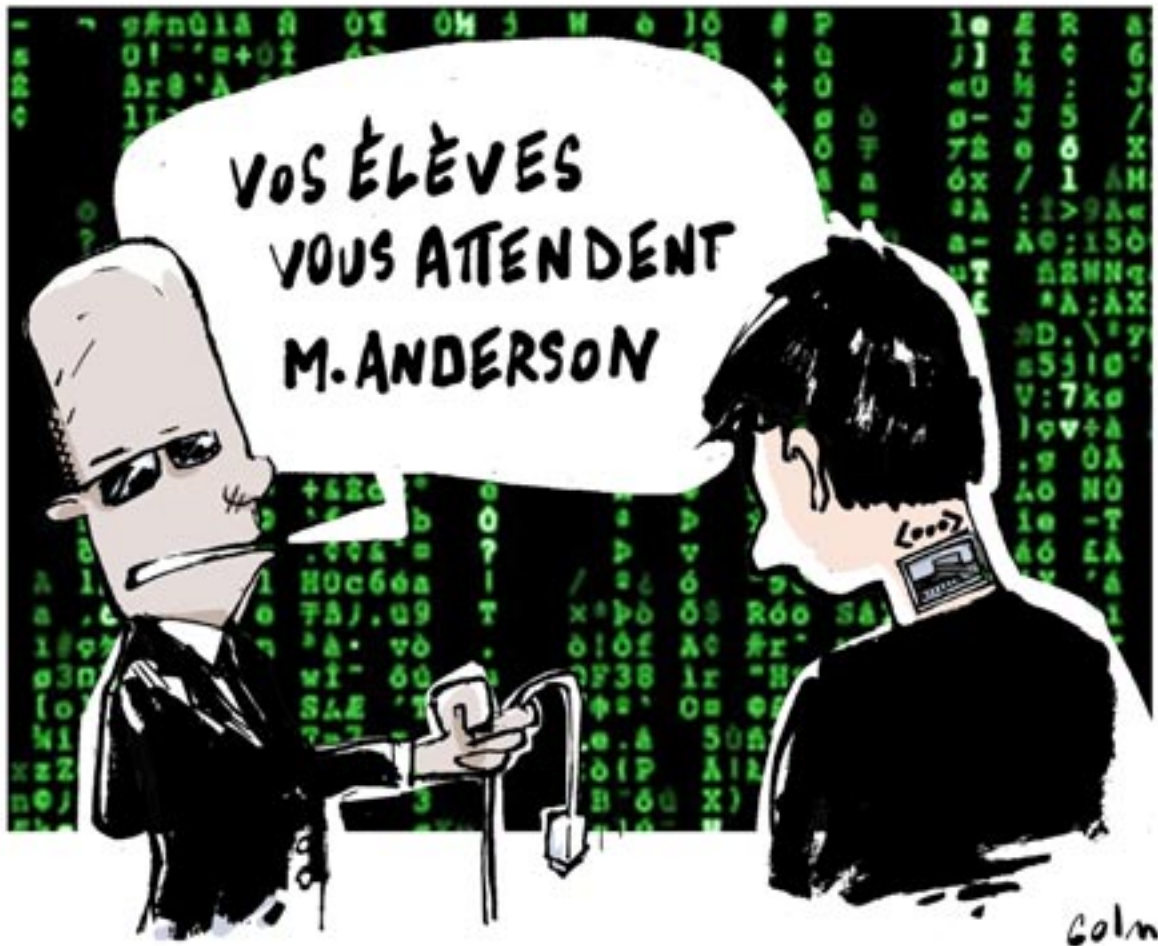
Limiter les capacités d'accueil c'est forcément condamner au décrochage une bonne partie des étudiants.

Les enseignants doivent pouvoir enseigner à tous leurs étudiants !

FO ESR demande au ministère de prendre les mesures qui répondent à l'urgence de la situation et permettent le maintien de l'enseignement en présentiel :

Création massive de postes, attribution de nouveaux locaux !

Montreuil, le 6 octobre 2020



PROF COVID 2.0

Le télétravail à l'agence nationale Erasmus+ France / SNEFIE FO

Le syndicat FO de cette agence ERASMUS, le SNEFIE, seul syndicat représentatif, est en train de négocier avec la direction un accord relatif à la mise en place du télétravail.

Le syndicat a obtenu l'accès au télétravail à quasiment tous les agents qui le demandent tout ou partie de leurs activités, un jour par semaine au maximum.

Restent quelques problèmes d'éligibilité des personnels à temps à partiel.

Le syndicat demande en outre l'extension du nombre de jours de télétravail à deux, comme le décret de 2016 le prévoit et la possibilité de télétravailler dans autre lieu que le domicile officiel.

Tout l'équipement informatique sera fourni par l'agence.

D'après l'enquête du syndicat, entre 50 et 60 % des collègues étaient intéressés par ce mode de travail.

Le télétravail à la RMN-GP (réunion des musées nationaux) Grand Palais / ministère de la Culture

Suite au premier confinement, la direction de la Rmn-GP a souhaité renégocier cet accord, avec la complicité plus ou moins active des autres OS. Nous aurons ce jeudi 5 novembre 2020, la 3e réunion de cette renégociation. Ci-dessous copie du mail que FO avait adressé à la direction qui résume assez bien la chronologie prudente de la négociation de 2018 à fin 2019, puis la précipitation de la révision, non formalisée en bonne et due forme.

« (...)La rencontre de nos contraintes respectives semble mener à une impasse.

Il y a toutefois une interrogation qui nous préoccupe sur une incompatibilité entre l'urgence d'un calendrier serré que vous évoquez et les délais en cas de demande de révision prévue dans l'accord télétravail de la Rmn-GP.

L'accord télétravail actuellement en vigueur a été négocié avec prudence : il y a eu une première négociation, une phase de test, puis enfin une amélioration de l'accord signé le 28 mai 2018 éclairée par l'expérience du test. Cet avenant du 22 octobre 2019 a par conséquent été signé par l'ensemble des organisations syndicales alors présentes dans l'établissement. Comme la direction des ressources humaines a informé l'ensemble des organisations syndicales de la « relance » de la section SUD, et à défaut d'une adresse générique, nous mettons sa représentante syndicale ici en copie, dans un souci de partage des informations.

En son article 32, l'accord est « applicable pour une durée indéterminée ».

L'article 34 prévoit ses modalités de révision. Il y est prévu « un préavis de 3 mois ». Sauf erreur de notre part, aucune demande de révision ne nous est parvenue à ce jour. De quelle organisation syndicale émane cette demande de révision ? Pourra-t-elle être formalisée, comme nous nous y sommes tous engagés en signant l'accord, et présentée avec le délai qui s'impose ?

Par conséquent, la réunion du 7 octobre, ainsi que les suivantes, doit faire l'objet d'un report afin de respecter le délai de 3 mois qui s'impose à nous tous en cas de demande de révision.

Vous rencontrer afin d'améliorer ensemble un accord sera toujours un plaisir. Il demeure toutefois assujéti aux règles librement consenties dans ce même accord.

Bien cordialement,

Joël Mournetas et Dominique Williatte, délégués syndicaux Snac-FO »

Les Chartes académiques : adaptation locale contre la réglementation nationale

Exemple avec la Charte du Rectorat d'Amiens

Pour le rectorat, cette charte est l'occasion d'une adaptation des décrets existants (notamment le Décret de 2016) au niveau local dans « la confiance mutuelle ».

Tout est dit sur le contenu politique des chartes : c'est la territorialisation du statut général et des statuts particuliers.

Un groupe de travail a été mis en place et a finalisé la charte le 9 novembre 2020. FO a voté contre cette charte, FSU, Unsa et CFDT s'abstenant car ils voulaient que cette charte soit étendue aux personnels des EPLE. Elle s'applique donc à tous les personnels administratifs du rectorat et des DSDEN.

Cette charte réduit les droits :

5-1 Engagement du télétravailleur

« Lorsqu'il demande à exercer ses fonctions en télétravail, l'agent :

- Indique disposer d'un espace de travail adapté, d'un mobilier lui permettant d'installer le matériel mis à sa disposition ainsi que les dossiers professionnels et qu'il travaille dans des conditions conformes aux règles d'hygiène et de sécurité,

- Indique disposer d'une connexion internet haut débit sur son (ses) lieu(x) d'exercice,

- Fournit un certificat de conformité ou à défaut une attestation sur l'honneur justifiant de la conformité électrique des locaux dédiés au télétravail (un certificat par lieu d'exercice),

- Fournit une attestation d'assurance par la société auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance habitation, précisant que les locaux dédiés au télétravail sont couverts par cette assurance (une attestation par lieu d'exercice). »

L'esprit du décret de 2016 est exactement l'inverse : c'est à l'employeur de garantir les conditions de travail du télétravail.

Equipements mis à disposition par l'employeur

« Au titre du télétravail, l'administration met à disposition le matériel adapté :

- Un ordinateur portable (écran 15 pouces conseillé) avec caméra intégrée et sa sacoche, une souris, un casque avec micro. Il n'est pas fourni de matériel d'impression ou de scanner »

L'article 6 du décret de 2016 n'est pas respecté : 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.

Respect de la vie privée

« Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée. A cet effet, le télétravailleur ne doit pas recevoir de sollicitations professionnelles de ses collègues ou de l'encadrement en dehors des plages horaires précisées dans l'article 4-1. »

A la question des camarades de comment allait être respecté ce point, le rectorat a indiqué « on travaille dans la confiance mutuelle » !

Santé et sécurité

« L'employeur veille au respect des dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail, notamment à la partie IV du Code du travail.

Avec l'accord écrit de l'agent, une délégation du CHSCT peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. (Article 52 du décret n°82453)

Le télétravailleur est prévenu au moins dix jours à l'avance de cette visite, qui se limite à l'espace de télétravail.

Les conseillers de prévention peuvent apporter conseils sur sollicitation des chefs de service. »

L'article 52 du décret n°82453 précise bien :

« La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit. »



FNEC FP-FO 6 rue Gaston Lauriau 93513 Montreuil cedex

Tél : 01 56 93 22 22

Email : fnecfp@fo-fnecfp.fr

Site : www.fo-fnecfp.fr