

COMPTE-RENDU GT TELETRAVAIL EN EPLE

12 novembre 2024

La DRH présente les attendus de ce groupe de travail.
Il permet de faire le point sur les besoins et les situations dans les établissements.
Pour l'instant le rectorat a reçu peu de demandes de la part des personnels.

Prise de parole UNSA

Il faut une déclinaison académique claire pour l'extension du télétravail en EPLE, avec les conditions nécessaires pour permettre aux agents de solliciter le télétravail.

Le manque de personnel peut engendrer des problématiques sur la mise en place du télétravail dans les établissements.

Il faut tenir compte de l'évolution des métiers et des fonctions de chacun.

Prise de parole SNASUB

L'académie est en retard sur la mise en place du télétravail : aucune charte, aucun texte, aucune circulaire sur le télétravail en EPLE comparativement à d'autres académies.

Nous ne comprenons pas l'objectif de groupe de travail étant donné que le seul document envoyé pour préparer ce GT est l'accord cadre du 12 juin 2023.

Aucune piste de travail n'a été en transmise par l'administration pour préparer ce GT.

La DRH précise que nous ne sommes pas en retard sur la mise en place du télétravail au regard d'autres académies. Elle rappelle que pour les services la mise en place a été longue et est toujours en cours d'évolution.

Il faudra définir les tâches qui seront susceptibles d'être télétravaillées, les applications ou outils qui seront sollicités (ordinateur, téléphonie...). Par quel biais les demandes seront-elles traitées (COLIBRIS...). Qui validera la demande de l'agent ?

L'UNSA rappelle que ce sont les tâches effectuées par les agents qui seront à considérer pour le télétravail et non le poste occupé.

DRH : le télétravail pourra s'adresser à des personnes ayant de fortes contraintes de déplacement.

FSU : l'organisation des services est différente au sein des EPLE et relève du chef d'établissement. Demande que les chefs d'établissement soient concertés et sensibilisés pour pas qu'il y ait de frein de leur part aux demandes des agents. Tout personnel doit pouvoir télétravailler dès lors que les missions le permettent.

DRH : le télétravail est un droit et pas une obligation.

Il devra faire l'objet d'échanges au sein de l'établissement et des services concernés. Il ne faut pas qu'il engendre un report de charge de travail sur les collègues qui sont en présentiel.

FSU : beaucoup de missions peuvent être télétravaillées (secrétariat d'intendance, direction, scolarité) ; c'est un moyen de pouvoir travailler dans le calme.

Points de vigilance :

Dans quel cadre le télétravail peut être organisé au sein des EPLE pour permettre la continuité de service ?

Le télétravailleur devra être au fait des pratiques professionnelles et ne pas rester isolé. Le télétravail est à éviter pour les nouveaux personnels qui ne sont pas encore au fait de toutes les tâches à effectuer. Il faudra penser la globalité de l'organisation du service (exemple en service gestion : surveillance du self, encaissements, réception des livraisons etc)

Le lien à l'utilisateur devra rester un vecteur important de la mission (si pas d'agent d'accueil, qui répond ?). Ne pas oublier le droit à la déconnexion.

Actuellement sur l'académie le télétravail en EPLE n'existe pas car il n'y a pas de convention, de protocole signé entre l'agent et le rectorat. **On parle de travail à distance** pour répondre aux besoins, il est mis en place au cas par cas.

Intervention de la DSI

Il faudra déporter des lignes téléphoniques pour que l'agent puisse communiquer avec le public et ses collègues. Demander à ce que la collectivité puisse fournir un ordinateur ou pc, qu'elle puisse donner l'accès à distance en toute sécurité aux applications et outils éducation nationale ou propres à l'EPLE.

Positionnement des chefs d'établissement

Un groupe de travail est prévu avec eux. Comment appréhendent-ils le télétravail et sa mise en œuvre?

Conclusion du GT :

Le télétravail est possible et souhaitable dans les EPLE.

Situation permettant le travail au calme et à la concentration pour certains agents au regard des nouvelles missions (op@le, etc).

Il peut être prévu de façon ponctuelle selon les pics d'activités et missions de chacun.

Il demande une organisation pour assurer la continuité de service sous l'égide du chef d'établissement. Les EPLE n'ont pas tous la même organisation interne, mais tout le monde doit pouvoir télétravailler quel que soit le nombre d'agents présents.

Il faudra lister les missions qui pourront être télétravaillées.

Le télétravail doit être prévu dans la fiche de poste de l'agent et son organisation revue chaque année lors de réunions de service et dans le cadre de l'entretien professionnel.

Les chefs d'établissements vont être associés à la réflexion pour la mise en place du télétravail.

Le télétravail a été mis en place dans les services il y a 7 ans et il est toujours en cours de réflexion, le rappel du cadre est fait régulièrement.

Le cadre sera à définir est à poser ainsi que les aspects techniques (accès aux outils, sécurisation des données, etc.). Un travail sera engagé avec les départements et la région.

Le SNASUB demande à ce que les fiches de poste soient revues car pour un même poste elles sont différentes d'un EPLE à l'autre.

L'UNSA propose de mutualiser les documents des académies qui ont déjà mis en place le télétravail afin de s'en inspirer et gagner du temps.

Un autre GT sera organisé à la suite des échanges avec les collectivités territoriales et les chefs d'établissements.