

Les PTP JS enfin exclus du télétravail !

Le SNAPS y travaillait depuis longtemps. L'accord-cadre sur le déploiement du télétravail au MENJ et au MSJOP clarifie enfin la situation des PTP et remet «l'article 10» au milieu du village !

L'accord Fonction Publique de 2021

Depuis plus d'une dizaine d'années, le recours au télétravail dans la fonction publique se développe. Différents textes ont accompagné cette évolution, notamment à partir de 2016. On se souvient comment les ministères sociaux, au mépris de certaines règles, ont alors tenté d'imposer cette modalité de travail, notamment aux CAS et aux CEPJ. Pendant la crise COVID, les confinements ont généralisé l'usage du télétravail et de nouvelles précisions ont été nécessaires. Tel fut l'objectif de l'accord du 13 juillet 2021 sur le télétravail dans la fonction publique¹, signé entre les employeurs publics et les neuf organisations syndicales représentatives de fonctionnaires.

Le travail nomade n'est pas du télétravail

Cet accord confirme ce que tous les autres textes ont toujours dit. Le télétravail est un concept défini par le décret 2016-151², et qui consiste à :

- réaliser un travail administratif habituellement réalisé dans les locaux de l'employeur,
- via des outils informatiques,
- à des horaires pré-déterminés, fixes, et correspondant généralement aux horaires administratifs,
- dans un lieu pré-déterminé et fixe, autre que les locaux de l'employeur,
- sur la base du volontariat,
- en alternant journées en présentiel et journées en distanciel.

Il réaffirme que «**le travail nomade** qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent par nature en dehors des locaux de l'employeur» est l'une des «autres formes de travail à distance qui ne peuvent être assimilées à du télétravail». On comprend aisément que les activités de conseil, d'expertise, d'encadrement de sportifs, d'organisation de manifestations, de formation, de recherche et de conception réalisées par les PTP sport relèvent du travail nomade et non du télétravail. C'est bien pour cette raison que nous bénéficions d'une large autonomie dans l'organisation de notre travail (cf. C'est quoi l'article 10 ?, in SNAPS Infos n°118, avril 2023).

1 - Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

2 - Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Enfin cet accord Fonction Publique prévoit qu'il soit lui-même décliné au sein de chaque département ministériel. C'est dans ce contexte que le SNAPS, pendant plus de 18 mois, a participé aux négociations spécifiques pour l'Education nationale et Jeunesse & Sports.



L'accord de juin 2023 sur le télétravail au MENJ et au MSJOP³

Cette déclinaison ministérielle, signée juste avant l'été par les deux ministres et par la FSU, l'UNSA, la CFDT, la CGT et le SNALC, est un accord majoritaire et fait désormais force de loi. Elle vient enfin clarifier la situation des PTP JS. Dans son article 4 intitulé «activités susceptibles de relever du télétravail», l'accord stipule :

«Par ailleurs, le présent accord ne concerne pas le travail nomade, qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur, et en particulier les activités d'inspection ou celles relevant des missions techniques et pédagogiques éducatives et d'expertise exercées par les personnels techniques et pédagogiques à qui s'applique le régime de temps de travail au forfait (article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature).»

Difficile d'être plus clair ! Le SNAPS encourage chaque PTP à rappeler ce texte à tout supérieur qui voudrait lui imposer le télétravail.

3 - Accord-cadre du 12 juin 2023 sur le déploiement du télétravail au MENJ et au MSJOP.

Quand le piège s'est refermé...

Car nombreux sont celles et ceux qui ont accepté, victimes d'intimidations, de signer une convention de télétravail. C'est particulièrement le cas pour les CAS et les CEPJ. Pourtant, lorsqu'on est à l'article 10, nul besoin de rentrer dans le cadre du télétravail pour travailler ailleurs que dans les locaux de son employeur. La réaffirmation de ce principe par nos deux ministères est éminemment bienvenue.

D'autant plus que le piège s'était refermé depuis la fin de la crise COVID, lorsque le retour à la normale a mis un terme à la situation exceptionnelle qui imposait le télétravail à tous les agents publics lorsque c'était possible. L'amalgame de certains chefs de service mal intentionnés consistait à dire : «Vous étiez en télétravail pendant les confinements, ce qui vous autorisait à travailler ailleurs qu'au service. Pour continuer à bénéficier de cette possibilité, vous devez continuer à relever du télétravail. Alors signez une convention et vous pourrez travailler chez vous certains jours fixes. La contrepartie étant une présence obligatoire au service les autres jours, aux horaires administratifs.» Evidemment, ce raisonnement est totalement abusif ! Nous savons tous que personne n'a jamais tenu ce genre de discours aux CTS. Ce n'est donc pas un problème de statut, mais le énième avatar de l'hypocrisie qui consiste à vouloir priver les CAS et les CEPJ de leur autonomie pour mieux en faire des exécutants serviles...

Autres principes inaliénables du télétravail que les hiérarchies locales ont, ici où là, tendance à omettre : le volontariat et la réversibilité. Le volontariat parce que certains PTP ont été contraints, quasiment menacés. Et la réversibilité parce qu'il leur est dit que tout renoncement au télétravail supprimerait la faculté de travailler à l'extérieur sur des horaires variables et que par conséquent ils devront être physiquement présents au bureau sur les horaires administratifs. Le SNAPS condamne évidemment de tels discours ! Car mettre fin à une convention de télétravail, c'est revenir au droit commun des PTP, **c'est à dire à l'article 10**.

Il est donc possible à tout instant de renoncer au télétravail pour recouvrer toute sa liberté d'organisation.

Car le télétravail comporte des risques !

Le télétravail s'exerce dans le cadre d'horaires pré-définis dans la convention. Autrement dit des horaires fixes. De même, un ou deux lieux doivent être identifiés, rarement plus. Ce qui rend ce dispositif totalement incompatible avec nos horaires atypiques, nos déplacements fréquents, nos multiples sites d'intervention. Bref, c'est incompatible avec nos missions et avec l'article 10. C'est pourquoi toute adhésion au télétravail devrait être précédée d'un renoncement formel à l'article 10. Bien sûr, le SNAPS vous recommande de ne pas vous engager

dans cette voie.

Il est très vraisemblable qu'une telle convention comporte un volume hebdomadaire basé sur 35h. C'est là le premier risque : si vous faites 35h/semaine, vous ne bénéficiez plus des 20 jours de RTT. Parce qu'ils sont accordés en contrepartie d'un volume annuel dépassant largement l'équivalent de 35h hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Deuxième risque : les décrets sur nos indemnités précisent qu'elles sont attribuées aux PTP pour «tenir compte des sujétions qui leur sont imposées dans l'exercice de leurs missions et des travaux supplémentaires qu'ils effectuent». Or, avec une convention de télétravail aux horaires administratifs fixes, il n'y a plus d'horaires atypiques, de sujétions, ni de travaux supplémentaires. Ce qui autoriserait la suppression de vos indemnités...

Comment sortir du télétravail

Si vous avez accepté le télétravail, le SNAPS vous encourage vivement à en sortir. Les 253€ maximum par an de l'allocation forfaitaire de télétravail sont loin de compenser le risque de perdre ses indemnités de sujétion et ses RTT. Mais surtout, cela ne vaut pas le prix de notre autonomie. Au contraire, l'article 10 permet tout ce qu'autorise le télétravail, mais avec beaucoup plus de souplesse, de simplicité et de liberté.

Vous pouvez dénoncer votre convention de télétravail sur simple courrier, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Le SNAPS tient à votre disposition un modèle sur son site :



L'épilogue d'un combat patient

Depuis la montée en puissance du télétravail, le SNAPS s'y est constamment opposé pour les PTP. Il aura fallu soutenir les collègues dans leur résistance, particulièrement dans les services interministériels. Il aura fallu lutter contre la volonté du SGMAS. Puis, le rapprochement avec l'Education nationale fut une opportunité que le SNAPS aura su saisir. Dans cet univers d'enseignants, ne pas être constamment dans les locaux de l'employeur est naturel pour les personnels pédagogiques. Pour les PTP, cet esprit se traduit dans l'article 10. Il était important que l'institution le rappelle clairement. C'est désormais chose faite.

Le SNAPS