

## Cadre réglementaire de la « continuité pédagogique »

### 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

<p><b>Article 1</b></p> <p>Les dispositions du présent décret s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée.</p>	<p>C'est un décret fonction publique qui s'applique donc à tous les fonctionnaires y compris aux contractuels</p>
<p><b>Article 2</b></p> <p>Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. (...)</p>	<p>La notion de « continuité pédagogique » existe dans le code de l'éducation et ne concerne que l'administration et ce sans aucun cadre réglementaire hormis le service minimum dans le premier degré.</p> <p>Blanquer, d'après l'article 2, c'est du télétravail déguisé. Donc tout le travail mené par els enseignants ces derniers jours est réglementé par ce décret.</p>
<p><b>Article 3</b></p> <p>La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine.</p> <p>Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.</p> <p>Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.</p>	<p>Cet article stipule donc que le maximum de temps de télétravail qui peut être autorisé est de 3/5.</p> <p>Pour les agrégés cela représente 9 heures.</p> <p>Pour les certifiés 10h48.</p>
<p><b>Article 4</b></p> <p>(...)</p>	<p>Cet article ne concerne pas la situation actuelle.</p>
<p><b>Article 5</b></p> <p>L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent.</p> <p>Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.</p> <p>Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.</p> <p>(...)</p> <p>L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum. En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.</p> <p>(...)</p>	<p>Article essentiel qui précise comment se met en place le télétravail : cela commence par une demande écrite explicite de l'agent.</p> <p>Le chef de service c'est pour les enseignants le Principal ou le Proviseur. L'autorité investie du pouvoir de nomination est le Recteur.</p> <p>Passage qui ne nous concerne pas pour l'instant.</p> <p>Les chefs d'établissement n'ont aucun pouvoir pour imposer le télétravail, voire pour faire pression sur la façon dont se déroule le télétravail, puisque ce paragraphe précise qu'à tout moment l'agent comme le chef d'établissement peut mettre fin à ce télétravail.</p>
<p><b>Article 6</b></p> <p>Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. 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.</p>	<p>Cet article est très important car il exige du Recteur le paiement de tous les frais qu'engage le télé travail.</p> <p>Il faut s'appuyer sur cet article pour demander si le Proviseur a reçu des subventions pour payer tous ces frais.</p>

**Article 7**

I. - Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :

- 1° Les activités éligibles au télétravail ;
- 2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;
- 3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- 4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- 5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- 6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
- 7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- 8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- 9° La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 5 si elle est inférieure à un an.

II. - Dans les directions départementales interministérielles, les conditions de mise en œuvre du télétravail prévues au I font l'objet d'un arrêté du Premier ministre, pris après avis du comité technique des directions départementales interministérielles.

III. - Les modalités de mise en œuvre du télétravail fixées aux 1° à 9° du I sont précisées en tant que de besoin, dans chaque service ou établissement, après consultation du comité technique ou du comité consultatif national compétent.

IV. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents et la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière sont informés des avis rendus par les comités techniques ou les comités consultatifs nationaux en application du présent article.

Nouvel article essentiel car il cadre les droits des personnels en particulier les articles 7-I 3, 4, 5, 6, 7

Les alinéas 3, 4, 5 concernent en particulier la protection des personnels en matière de santé.

L'article 7 I 3 est essentiel. Il doit garantir au fonctionnaire qui télétravaille la protection des données. Rappelons que faire des cours par SKYPE, visio conférence ... ne permet aucune protection pour les personnels, puisque la personne au bout de la ligne peut enregistrer la communication, la faire circuler voire l'utiliser comme bon lui semble sans que le professeur puisse contrôler ce qui se passe.

Les articles 7-II et 7-III stipulent que la possibilité de mettre en place du télétravail fait l'objet d'un arrêté pris après avis du CTM et CTA, ce qui n'a jamais eu lieu.

L'article 7-IV et les articles 9, 11 et 12 montrent que ces mesures doivent être prises en concordance avec les CHSCT. Or aucun CHSCT ministériel ou départemental n'a été réuni pour mettre en place la dite « continuité pédagogique » (qui est un télétravail déguisé) qui peut être nocif pour les personnels ayant des problèmes oculaires ou d'autres problèmes. Il serait important qu'un spécialiste en ergonomie vérifie les conditions de travail à la maison. Blanquer a montré et montre chaque jour combien il n'a rien à faire de la santé des personnels !

**Article 8**

I. - L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- 1° Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;
- 2° Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;
- 3° Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- 4° La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;
- 5° Le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 5 et sa durée.

II. - Lors de la notification de l'acte mentionné au I, le chef de service remet à l'agent intéressé :

- 1° Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :
  - a) La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;
  - b) La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;
- 2° Une copie des règles mentionnées à l'article 7 et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Cet article impose à l'autorité compétente, ici sûrement le chef d'établissement de produire un acte autorisant l'exercice avec toutes les mentions précisées dans cet article.

C'est très important pour le fonctionnaire car cela le protège contre toute pression extérieure, d'autant plus que cet acte doit être accepté par l'agent.

<p><b>Article 9</b></p> <p>Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.</p> <p>Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document mentionné à l'article R. 4121-1 du code du travail.</p>	<p>Voir l'article 7</p>
<p><b>Article 10</b></p> <p>Dans la fonction publique de l'Etat, la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 7 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, dans les conditions prévues respectivement par le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 susvisé et le décret du 17 janvier 1986 susvisé.</p>	<p>Si un enseignant reçoit un refus de son chef d'établissement d'organiser son télétravail comme l'enseignant le désirerait, celui-ci peut saisir la CAPA de son corps.</p>
<p><b>Article 11</b></p> <p>L'article 52 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p><i>« 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. »</i></p>	<p>Voir l'article 7</p>
<p><b>Article 12</b></p> <p>Après le troisième alinéa de l'article 40 du décret du 10 juin 1985 susvisé, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p><i>« 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. »</i></p>	<p>Voir article 7</p>