



**SYNDICAT NATIONAL DE L'ADMINISTRATION  
SCOLAIRE  
UNIVERSITAIRE ET DES BIBLIOTHEQUES**  
Sections Académiques Créteil, Paris et  
Versailles



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

**Compte rendu du groupe de travail (GT) du 23 mai 2025, relatif au déploiement du télétravail (TT) dans les EPLE.**

Pour le SNASUB, Denis TOUBAL se connecte en visio depuis le lycée Rabelais. Le GT est animé par M PIERRE SG DRH accompagné de Mme AMARA, cheffe de division (DPATSS). Les organisations représentatives des personnels sont représentées également en visio.

Le cadre est (textes de 2021 et accord cadre du 12 juin 2023) rappelé à travers les points ci-après :

- présomption de déploiement hors de la présence des élèves pour la garantie de la continuité du service.
- les faibles effectifs dans certains EPLE, rendant cette contrainte plus prégnante.
- exclusion à priori de tous les personnels ATTEE du fait de la spécificité de leurs missions.
- un déploiement prévu en janvier 2026 selon une temporalité commune aux trois académies.
- le cadre le plus commun étant celui du domicile (ou tiers lieu) sous réserve de l'équipement et des conditions satisfaisant à la santé et à la sécurité au travail. Assurance, installation électrique, siège ergonomique à la charge de l'agent.
- dispositif non imposé et réversible et susceptible de suspensions pour certaines périodes.
- un respect de l'égalité femmes hommes dans l'éligibilité en dehors de tout à-priori.
- le respect dans tous les cas du droit à la déconnexion.

Méthodologie : Il s'agit d'adapter la circulaire académique pour aider au mieux le chef de service à organiser le dispositif.

Les OS font valoir que :

- les risques ne sont pas contrebalancés par des garanties statutaires.
- Le chef de service est-il le chef du service déconcentré (CE) ou le SG par exemple.
- qui arbitre en cas de refus suite à la demande d'un agent de bénéficiaire du TT ? Il est répondu que la DPATSS et le DRH regarderaient.
- quel droit appliquer si le TT est une mesure demandée par le médecin de prévention ?
- quel alternative entre jours fixes et jours flottants ?
- un exemple de TT comme mesure punitive de RH est apporté. Réponse il ne peut y avoir d'exclusion à ce titre.
- le TT ne doit être ni un outil de contrôle ni de pression, sous réserve des obligations professionnelles.
- la période probatoire de 6 mois pour un nouvel agent paraît trop longue, eu égard au fait qu'il fait partie d'un collectif (échanges par téléphone et courriels.)

Lecture de la circulaire académique.

Au lieu des 3 jours ouverts par la réglementation il sera écrit 2 jours maximum et 1 jour préconisé.

La fiche de poste d'écrit le TT et les conditions dans lesquelles il est effectué.

CONPA pour relever les indemnités (2.88€/jour) n'existe pas en EPLE. Un tableau Excel permet la remontée.

Le personnel logé a droit au TT.

Les assistantes sociales ne sont pas dans le périmètre alors que leurs représentants font états de beaucoup de tâches télétravaillables. Le problème d'égalité de traitement est soulevé.

Il doit être indiqué que la période de référence est celle de l'année scolaire et que le TT peut être initié à n'importe quel moment de cette période.

Un jour de grève ne sera pas considéré comme un jour flottant ou en tout cas cela ne sera pas écrit. Il est fait remarquer que l'on ne pose pas une journée en EPLE.

Les ATRF ne sont pas dans le périmètre.

Une clause de rendez-vous est adoptée pour programmer une nouvelle réunion en septembre 2025 et finaliser la discussion.