

18 mars 2020

## FAQ : le télétravail

### 1- On est exempté de télétravailler en cas de congé maladie ou d'absence pour garde d'enfant

Lorsque notre santé exige d'être placé en congé maladie pour se protéger du Covid-19 ou lorsque nous devons garder nos enfants, nous n'avons aucune obligation de télétravailler.

Si vous ne trouvez pas les formulaires pour demander une ASA pour garde d'enfant, un simple mail à votre supérieur-e suffit, accompagné d'une attestation sur l'honneur

disant pourquoi vous demandez à en bénéficier (conjoint-e au (télé)travail, parent isolé...). Il est possible que vous n'ayez pas de réponse immédiate mais vous serez couvert-e-s.

Si d'aventure il y avait des chef-fe-s zélé-e-s, prenez contact avec le syndicat SUD éducation de votre zone géographique pour une intervention syndicale auprès des chef-fe-s de services et des services départementaux ou académiques.

### 2- Que peut-on exiger de moi en situation de télétravail?

**Pour rappel le télétravail est encadré dans la Fonction Publique ([Décret 2016-151](#)) : il se fait à la demande de l'agent-e et l'administration doit fournir les équipements en respectant les normes d'équipement en vigueur, donc si nous ne sommes pas volontaires pour le télétravail, rien ne nous y oblige.**

Sur la question du temps de service, les obligations réglementaires de service des personnels enseignant-e-s sont toujours applicables. Nous sommes à la disposition de l'employeur uniquement sur ces horaires et pour un service en classe ; nos obligations de service sont d'assurer ce service et les missions qui y sont liées.

-> On ne doit pas attendre des collègues qu'ils/elles se connectent au delà de leurs obligations réglementaires de service, les règles du télétravail visent à faire respecter le cadre habituel du travail notamment par rapport aux horaires auxquels les agents sont joignables, sachant qu'il n'y a pas d'obligation de fournir son numéro de téléphone .

En cas d'injonctions qui outrepasseraient les droits des personnels, prenez contact avec votre SUD éducation pour une intervention syndicale.

Les personnels ne sont pas tenus à une obligation de résultat en matière de télétravail.

A l'impossible, nul-le n'est tenu-e en raison des conditions de vie et sanitaires auxquelles nous faisons face, et en raison des conditions techniques. Les serveurs institutionnels saturent, les plateformes libres exhortent les institutions à créer leurs propres moyens. La saturation est par ailleurs le signe que les personnels essayent de travailler.

Sur la question de devoir contacter les élèves et leur famille

L'employeur ne peut nullement exiger cela de la part des personnels. Aucun personnel n'a l'obligation d'échanger avec son numéro de téléphone personnel ou encore en recourant à des solutions autres que les outils habituels de travail pour compenser les défaillances de l'administration.

Sur la question de devoir porter et récupérer des devoirs écrits dans des commerces encore ouverts, l'administration ne peut rien exiger de la sorte.

### **3- Quel droit de propriété intellectuelle pour les personnels qui déposent leurs documents et créations sur les plateformes dédiées par l'administration?**

Ce que les enseignant-e-s produisent dans le cadre de l'exercice de leur métier (activités, supports,...) n'est pas soumis aux règles de la propriété intellectuelle. Les documents déposés peuvent de ce fait être repris à son compte par l'administration, et notamment par les corps d'inspection.

En revanche sont exclus de ce qui précède les supports pédagogiques édités par des

associations pédagogiques comme PIDAPI, les ressources de ces associations sont leur propriété. Les créations relevant des œuvres de l'esprit (création de jeux par exemple) qui peuvent être déposée-e-s notamment via les Éditions du net sont couvertes par les droits d'auteurs et la propriété intellectuelle.

-> **Soyez vigilant-e-s sur ce que vous déposez.**